# Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2004–2005


**29 941**

## Goedkeuring van het op 3 mei 1996 te Straatsburg tot stand gekomen Europees Sociaal Handvest (herzien), met Bijlage, en van het op 9 november 1995 te Straatsburg tot stand gekomen Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest betreffende een systeem voor collectieve klachten (Trb. 2004, 13 en Trb. 2004, 14)

**Nr. 3**

### MEMORIE VAN TOELICHTING

### HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN

Het op 18 oktober 1961 te Turijn tot stand gekomen en op 26 februari 1965 in werking getreden Europees Sociaal Handvest (Trb. 1962, 3; hierna ESH) werd door het Koninkrijk der Nederlanden bekrachtigd op 22 april 1980. Op 5 mei 1988 kwam te Straatsburg het Aanvullend Protocol bij het Handvest (Trb. 1990, 98; hierna: Aanvullend Protocol) tot stand, dat op 4 september 1992 in werking trad. Dit Aanvullend Protocol is door het Koninkrijk voor Nederland en Aruba bekrachtigd op 5 augustus 1992. Deze bekrachtiging was de derde van de drie voor inwerkingtreding benodigde bekrachtigingen. De bekrachtiging voor de Nederlandse Antillen vond plaats op 12 oktober 1992.

Na het op 4 november 1950 te Rome totstandgekomen Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (Trb. 1951, 154; EVRM), wordt het ESH beschouwd als het belangrijkste Europese mensenrechtenverdrag. Blijkens de preambule van het ESH is het uitdrukkelijk bedoeld als aanvulling op het EVRM. Het heeft – zeker tot begin jaren negentig van de afgelopen eeuw – echter nooit in dezelfde mate invloed uit kunnen oefenen als het EVRM, wat geweten werd aan problemen bij de interpretatie en de toepassing van het Handvest ten gevolge van een weinig effectief toezichtmechanisme. Om die reden stelde het Comité van Ministers van de Raad van Europa – naar aanleiding van een informele ministerconferentie inzake mensenrechten in november 1990 – in december van dat jaar een *ad hoc* voorbereidend comité (het Comité inzake het Handvest) in, dat bestond uit deskundigen uit de lidstaten en vertegenwoordigers van de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa, de Internationale Arbeidsorganisatie en de Europese organisaties van vakverenigingen (ETUC, European Trade Union Confederation) en werkgevers (UNICE, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe). Dit comité moest voorstellen voorbereiden ter verbetering van de effectiviteit van het Handvest en in het bijzonder van de werking van het daarin voorziene toezichtmechanisme. Het Comité van deskundigen (inmiddels Europees Comité voor Sociale Rechten


KST83105
0405tkkst29941-3
ISSN 0921 - 7371
Sdu Uitgevers
's-Gravenhage 2005

genaamd), het onafhankelijke toezichthoudende comité van het Handvest, werd door het voorbereidend comité in zijn werkzaamheden betrokken. In het kader van de verbetering van de effectiviteit en het toezichtmechanisme van het Handvest kwam reeds op 21 oktober 1991 te Turijn het Protocol tot wijziging van het Europees Sociaal Handvest (Trb. 1992, 7) tot stand, waarbij het toezichtmechanisme werd herzien. Het Koninkrijk der Nederlanden heeft dit protocol op 1 juni 1993 bekrachtigd. Het wijzigingsprotocol, dat door alle staten die partij zijn bij het ESH, dient te worden aanvaard, is nog niet in werking getreden. In de praktijk wordt het echter al grotendeels toegepast door de toezichthoudende organen van het ESH.
Het voorbereidend comité heeft nadien nog de tekst opgesteld voor een protocol bij het ESH dat voorziet in een collectief klachtrecht. Dit op 9 november 1995 te Straatsburg tot stand gekomen Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest betreffende een systeem voor collectiever klachten (hierna het Collectieve Klachtenprotocol), is in werking getreden op 1 juli 1998, doch nog niet voor het Koninkrijk bekrachtigd. Op de inhoud van dit Collectieve Klachtenprotocol wordt verder ingegaan in hoofdstuk 3 van deze memorie van toelichting.

Het voorbereidend comité is zich eveneens gaan bezighouden met de materiële inhoud van het ESH. Nadat het, onder andere het Europees Comité voor Sociale Rechten, de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa, werknemers- en werkgeversorganisaties en verscheidene andere niet-gouvernementele organisaties had geraadpleegd, besloot het voorbereidend comité tot de opstelling van een aantal criteria die zouden moeten worden gehanteerd bij de wijziging van de materiële inhoud van het ESH. De belangrijkste criteria waren: de noodzaak tot het in aanmerking nemen van de belangrijkste veranderingen in de ontwikkeling van sociale rechten, de inhoud van andere internationale instrumenten en de wens thema's te behandelen die niet door deze andere internationale instrumenten werden bestreken. Daarna kwam een langdurig onderhandelingsproces op gang tussen de betrokken regeringsdelegaties, dat uiteindelijk in april 1996 resulteerde in overeenstemming over de tekst van het herziene Handvest. Het herziene Handvest werd op 3 mei 1996 opengesteld voor ondertekening en trad op 1 juli 1999 in werking. Tot op heden werd dit verdrag bekrachtigd door Albanië, Andorra, Armenië, Azerbeidzjan, België, Bulgarije, Cyprus, Estland, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Litouwen, Moldavië, Noorwegen, Portugal, Roemenië, Slovenië en Zweden.

Het herziene Handvest vormt een codificatie van de in de lidstaten van de Raad van Europa levende gedachten op sociaal terrein en beoogt aldus een leidraad te zijn voor het nationaal sociaal beleid van elk van deze lidstaten en een gemeenschappelijke basis voor de ontwikkelingen in Europa op sociaal gebied. Anders dan de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) beperkt het herziene Handvest zich daarbij niet tot een specifiek aspect van dit sociale beleid, maar omvat het alle meest relevant geachte aspecten daarvan. Zoals hiervoor opgemerkt, kan het verdrag in zekere zin als complement worden gezien op het eveneens in het kader van de Raad van Europa tot stand gekomen EVRM. Waar laatstgenoemd verdrag in de eerste plaats ziet op bescherming van de burger tegen ontoelaatbaar te achten inbreuken van de overheid op de individuele levenssfeer, vraagt het Handvest van diezelfde overheid activiteiten te ontplooien welke noodzakelijk zijn om de levensstandaard en het sociaal-cultureel welzijn van de bevolking op een (Europees) basisniveau te brengen en verder te verbeteren.

Op sociaal gebied zijn in het kader van de Raad van Europa voorts onder meer tot stand gekomen de Europese Code inzake sociale zekerheid

(Straatsburg, 16 april 1964; Trb. 1965, 47) (van welk verdrag inmiddels eveneens een herziene versie tot stand is gebracht, te weten de op 6 november 1990 te Rome tot stand gekomen Europese Code inzake sociale zekerheid (herzien) (Trb. 1993, 123)) en het op 11 december 1953 te Rome tot stand gekomen Europees Verdrag inzake sociale en medische bijstand (Trb. 1954, 100), die een uitwerking bevatten van onderdelen van het sociaal beleid en die, middels een tweetal verwijzingen in het herziene Handvest, daarin zijn geïntegreerd.

Een aantal bepalingen van het herziene Handvest zijn dusdanig algemeen geformuleerd, dat deze in hoofdzaak een programmatisch karakter hebben, waarbij zij aan de verdragsluitende staten een zeer grote beleidsvrijheid laten met betrekking tot de uitwerking in wetgeving en beleid. Nochtans is ook de vastlegging van deze beginselen positief te waarderen, aangezien deze, onder meer in de gedachtewisseling tussen de Europese staten in het kader van de toezichtprocedure (hierop wordt hierna naar aanleiding van deel IV van het herziene Handvest ingegaan), een basis vormen om tot een gemeenschappelijke visie te komen over concretisering van deze beginselen.

Het voorliggende herziene Handvest bestaat uit zes delen en een Bijlage.

**Deel I** somt een aantal beleidsdoelstellingen op dat door de verdragsluitende partijen dient te worden nagestreefd.

**Deel II** bevat de materiële verplichtingen die de verdragsluitende partijen bij bekrachtiging op zich kunnen nemen; deze corresponderen met de in deel I vervatte beleidsdoelstellingen. Op deze artikelen zal in hoofdstuk 2 van deze memorie van toelichting nader worden ingegaan.

**Deel III** bevat minimumvereisten waaraan moet worden voldaan om tot bekrachtiging van het herziene Handvest over te kunnen gaan. De beleidsdoelstellingen, neergelegd in deel I van het herziene Handvest, alsmede een aantal kernartikelen van deel II, dienen in ieder geval te worden onderschreven. Van de overige artikelen van deel II dient een zodanig aantal te worden onderschreven, dat in totaal ten minste 16 verdragsartikelen of 63 artikelleden van deel II bij de bekrachtiging zijn betrokken.

Voorts bevat deel III een bepaling waarin een bijzondere eis wordt gesteld aan bekrachtiging van het herziene Handvest door staten zoals het Koninkrijk, die het ESH en eventueel het Aanvullend Protocol, reeds hebben bekrachtigd. In een dergelijk geval dienen in ieder geval de verplichtingen die op de desbetreffende staat rusten uit hoofde van de bekrachtiging van het ESH en Aanvullend Protocol te worden gecontinueerd, door aanvaarding van de overeenkomstige verplichtingen van het herziene Handvest. Anders gezegd: bekrachtiging van het herziene Handvest mag niet worden aangegrepen om van verplichtingen af te komen welke thans reeds gelden uit hoofde van het ESH en Aanvullend Protocol. Nederland is thans gebonden aan alle artikelen van deel II van het ESH, met een voorbehoud ten aanzien van artikel 6, vierde lid (recht op collectieve actie) en aan de artikelen 1 tot en met 3 van deel II van het Aanvullend Protocol.
Middels een op grond van artikel 34 van het ESH afgelegde verklaring zijn de Nederlandse Antillen en Aruba gebonden aan de artikelen 1, 5, 6 en 16 van het ESH (Trb. 1980, 65). Hetzelfde geldt voor artikel 1 van deel II van het Aanvullend Protocol, waarvoor door genoemde landen op 5 augustus respectievelijk 12 oktober 1992 een verklaring is afgelegd (zie Trb. 1992, 158).
Met betrekking tot het herziene Handvest zal Nederland zich op grond van het voorliggende wetsvoorstel gebonden achten aan alle bepalingen

ervan, met dien verstande dat wat betreft het recht op collectieve actie, bedoeld in artikel 6, vierde lid, en het recht op kosteloos onderwijs, bedoeld in artikel 17, tweede lid, van het herziene Handvest, een voorbehoud wordt gemaakt, in die zin dat het recht op collectieve actie niet geldt voor het defensiepersoneel onderscheidenlijk dat het recht op kosteloos onderwijs slechts wordt onderschreven voor zover het onderwijs aan personen, jonger dan 16 jaar betreft (artikelen 1, 3 en 4 van het wetsvoorstel).
Wat betreft de medegelding van het herziene Handvest voor de Nederlandse Antillen en Aruba, wordt ingegaan in hoofdstuk 4 van deze memorie van toelichting.

Indien aan voornoemde bekrachtigingsvoorwaarden is voldaan en wordt bekrachtigd, vervalt de gebondenheid aan het ESH en treedt de gebondenheid aan de aanvaarde onderdelen van het herziene Handvest daarvoor in de plaats.

Tot slot bevat deel III een bepaling welke ertoe verplicht een arbeidsinspectie in stand te houden. Hieraan wordt in Nederland voldaan; de wettelijke basis voor deze dienst is terug te vinden in de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Een gelijke en meer uitgewerkte, verplichting op dit gebied is opgenomen in het op 11 juli 1947 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de arbeidsinspectie in industrie en handel, 1947 (ILO-Verdrag nr. 81; Trb. 1951, 140), dat voor het gehele Koninkrijk in werking is getreden.

**Deel IV** bevat bepalingen ter zake van het toezicht op de naleving van de bepalingen van deel II van het Handvest. Blijkens de Bijlage bij het herziene Handvest bevat het Handvest verplichtingen van internationale aard, waarvan de naleving uitsluitend is onderworpen aan de toezichtprocedure, als geregeld in het verdrag. Gelet op deze duidelijke bepaling, op de bewoordingen van de verdragsartikelen en op hun inhoud gaan de ondergetekenden er van uit dat de verdragsbepalingen zich in het algemeen niet lenen voor rechtstreekse werking in de Nederlandse rechtsorde. Indien niet vaststaat dat hetgeen in die bepalingen is neergelegd in Nederland wordt gerealiseerd, zullen zij hun vertaling moeten krijgen in daden van wetgeving en bestuur. De toezichtprocedure, als neergelegd in het verdrag, richt zich daar ook op.

De regeling van deze toezichtprocedure in het herziene Handvest kon betrekkelijk kort zijn, doordat deze de toezichtprocedure zoals reeds geregeld in het ESH, zonder wijziging van toepassing verklaart.

Deze procedure houdt in, dat een verdragsstaat periodiek een rapport opstelt over de toepassing van de aanvaarde onderdelen van het herziene Handvest in het desbetreffende land, volgens een systeem dat is vastgesteld door het Comité van Ministers van de Raad van Europa. Afschriften van deze rapporten worden door de betrokken staat toegezonden aan de in het desbetreffende land werkzame organisaties van werkgevers en werknemers welke zijn aangesloten bij de internationale organisaties van werkgevers en werknemers die gerechtigd zijn om deel te nemen aan de zittingen van het hierna te noemen Regeringscomité. In Nederland zijn dit thans de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV), de Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (MHP) en de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties (RCO). Deze organisaties kunnen het landenrapport van commentaar voorzien dat tezamen met het rapport aan de Raad van Europa wordt toegezonden. De ingezonden rapporten worden bij de Raad van Europa in eerste aanleg onderzocht door het eerdergenoemde, onafhankelijke Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR), dat zijn bevindingen, of de

staat ten volle voldoet aan de op hem rustende verdragsverplichtingen, dan wel de te dien aanzien levende vragen, neerlegt in zogenaamde «conclusies». Deze conclusies – die openbaar worden gemaakt – worden onderzocht door een Regeringscomité, bestaande uit, onder meer, ambtelijke vertegenwoordigers van de staten die het herziene Handvest hebben bekrachtigd. Zonder stemrecht kan ook aan de besprekingen worden deelgenomen door vertegenwoordigers van internationale (koepel)organisaties van werkgevers en werknemers (in de praktijk zijn dit de Europese federatie van werkgeversorganisaties (UNICE) en de internationale organisatie van werkgevers (IOE) respectievelijk het Europees Verbond van Vakverenigingen (ETUC)). Hetzelfde geldt voor regeringsvertegenwoordigers van lidstaten van de Raad van Europa die het ESH of het herziene Handvest wel ondertekend, maar nog niet bekrachtigd hebben. Indien dit Regeringscomité, op basis van het ter tafel liggend materiaal, tot het oordeel komt dat door een staat additionele maatregelen moeten worden genomen om zeker te stellen dat de verdragsnormen in het desbetreffende land ten volle worden nageleefd, stelt het een daartoe strekkende conceptaanbeveling op. Besluitvorming over een dergelijke aanbeveling geschiedt door het Comité van Ministers van de Raad van Europa.

Daarnaast hebben verdragsstaten de mogelijkheid om, door het afleggen van een verklaring als bedoeld in artikel D van deel IV van het herziene Handvest, de collectieve klachtprocedure, als neergelegd in het Collectieve Klachtenprotocol van 1995, van toepassing te doen zijn. Voorgesteld wordt deze klachtprocedure ook ten aanzien van Nederland open te doen stellen (artikel 2 van het wetsvoorstel). Op deze klachtprocedure wordt in hoofdstuk 3 van deze memorie nader ingegaan.

**Deel V** van het herziene Handvest bevat een aantal algemene bepalingen. De belangrijkste hiervan zijn:

- Een discriminatieverbod van algemeen karakter ten aanzien van de realisatie van de in het herziene Handvest vastgelegde rechten (artikel E). Vanwege de beperking van het discriminatieverbod tot de in het verdrag opgenomen rechten, gaat het hier om een zogenaamd niet-autonoom of niet-zelfstandig discriminatieverbod. De bepaling bevat een niet-limitatieve opsomming van non-discriminatiegronden. De bepaling is nieuw ten opzichte van het ESH en weerspiegelt de reeds in de loop der jaren ontstane praktijk van de toezichtorganen om te toetsen aan het discriminatieverbod. Het «toelichtende rapport» vermeldt hierbij dat artikel E niet zodanig mag worden uitgelegd, dat daardoor de personele werkingssfeer van het herziene Handvest zou worden uitgebreid. Zo omvat bijvoorbeeld de werkingssfeer van het herziene Handvest slechts vreemdelingen, voorzover deze een legale status hebben.
- Een artikel F (gelijk aan artikel 30 van het ESH) dat de mogelijkheid bevat om onder bepaalde voorwaarden in geval van oorlog of andere noodtoestand maatregelen te nemen die in strijd zijn met de uit het herziene Handvest voortvloeiende verplichtingen.
- Een artikel G (gelijk aan artikel 31 van het ESH) dat mogelijk maakt dat – naast de restricties die reeds bij de afzonderlijke verdragsverplichtingen zijn opgenomen – beperkingen op de in het herziene Handvest neergelegde rechten worden aangebracht, mits wettelijk geregeld en noodzakelijk voor de bescherming van de rechten en vrijheden van derden of de bescherming van het algemeen belang, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.
- Een artikel H (gelijk aan artikel 32 van het ESH), dat buiten twijfel stelt dat het herziene Handvest in genen dele verhindert dat een staat verdergaande maatregelen van sociale bescherming in stand houdt of tot stand brengt dan waartoe het herziene Handvest verplicht.

- Een artikel I, dat bepaalt dat een aantal verdragsbepalingen op het gebied van de arbeidsbescherming – te weten, (onderdelen van) de artikelen 2 (billijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden), 7 (bescherming van jeugdigen), 10 (recht op vakopleiding), 21 (recht op informatie en raadpleging) of 22 (recht op medezeggenschap binnen de onderneming) van deel II van het herziene Handvest – geacht kunnen worden effectief te zijn nageleefd zolang zij worden toegepast op de grote meerderheid van de betrokken werknemers. Mogelijk is derhalve dat bij de implementatie van deze verdragsbepalingen een beperkt deel van de beroepsbevolking van de genomen maatregelen wordt uitgezonderd.

**Deel VI** van het herziene Handvest bevat de gebruikelijke bepalingen van formele aard inzake ondertekening, bekrachtiging, inwerkingtreding en opzegging. Artikel L biedt de mogelijkheid om onderdelen van het verdrag ook te laten gelden voor buiten Europa gelegen gebiedsdelen. De minimumvoorwaarden voor bekrachtiging zoals opgenomen in deel II van het herziene Handvest, gelden niet ten aanzien van deze overzeese gebiedsdelen.

De **Bijlage** bij het herziene Handvest bevat nog enige voor de uitleg van het herziene Handvest van belang zijnde bepalingen. De Bijlage maakt een integrerend deel van het herziene Handvest uit en is derhalve ook juridisch bindend voor de verdragsstaten. Eventuele toekomstige wijzigingen van de bijlage zullen, net als eventuele toekomstige wijzigingen van het Handvest zelf, parlementaire goedkeuring behoeven alvorens deze voor Nederland bindende kracht kunnen verkrijgen. Voorzover deze bepalingen op de afzonderlijke artikelen van deel II betrekking hebben, wordt hierop waar nodig in hoofdstuk 2 van deze memorie ingegaan. Voorts wordt in de Bijlage nader bepaald in hoeverre de door het verdrag voorgeschreven maatregelen van sociale aard mede aan vreemdelingen ten goede dienen te komen. Dit is slechts het geval ten aanzien van vreemdelingen die rechtmatig ingezetene («lawfully resident») van het land zijn, dan wel rechtmatig in het land werkzaam zijn. Vluchtelingen, in de zin van het op 28 juli 1951 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de status van vluchtelingen en staatlozen (Trb. 1951, 131) en in de zin van het op 28 september 1954 te New York tot stand gekomen Verdrag betreffende de status van staatlozen (Trb. 1955, 42), genieten reeds bescherming in geval van rechtmatig verblijf hier te lande («lawfully staying in its territory»). Uiteraard staat het de verdragsstaten vrij ook andere categorieën vreemdelingen in de sociale bescherming te betrekken. Hieromtrent zij opgemerkt dat in Nederland uitgangspunt is, dat de maatregelen inzake arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en ontslagbescherming op alle werknemers van toepassing zijn, zonder onderscheid naar nationaliteit of verblijfsstatus. De overheidsmaatregelen inzake werkgelegenheid, wettelijke sociale zekerheid of sociale bijstand richten zich in principe slechts tot vreemdelingen die hier te lande verblijven met een EU-verblijfsrecht of een verblijfsvergunning op grond van de Vreemdelingenwet 2000, onverminderd de bijzondere voorzieningen die zijn getroffen ten aanzien van vreemdelingen die nog in procedures terzake van hun verblijfsstatus verwikkeld zijn.

Gelijktijdig met de vaststelling van de tekst van het herziene Handvest is een zogenoemd toelichtend rapport vastgesteld, waarin een toelichting op de nieuwe onderdelen van het herziene Handvest is opgenomen. Dit toelichtende rapport is als bijlage 1 bij deze memorie van toelichting opgenomen.

## HOOFDSTUK 2. DE BEPALINGEN VAN DEEL II VAN HET HERZIENE HANDVEST

In dit hoofdstuk wordt op de onderscheiden artikelen van deel II van het herziene Handvest ingegaan. Een deel van de artikelen uit deel II van het ESH van 1961 is ongewijzigd overgenomen. Het gaat hierbij om de artikelen 1, 4, 5, 6, 9, 13, 14, 16 en 18 van het herziene Handvest. De overige van de eerste negentien artikelen van deel II van het herziene Handvest zijn ten opzichte van het ESH gewijzigd, ofwel door wijziging van de formulering, ofwel door toevoeging van woorden, zinsneden of nieuwe leden. Een aantal artikelen – zoals de artikelen 8, 15 en 17 – is zelfs vrij ingrijpend herschreven. Voorts stemmen de artikelen 20 tot en met 23 van het herziene Handvest overeen met de artikelen uit deel II van het Aanvullend Protocol uit 1988, al dan niet in gewijzigde formulering. Het toelichtende rapport bij het Aanvullend Protocol van 1988 blijft relevant. De artikelen 24 tot en met 31 zijn nieuwe artikelen ten opzichte van het ESH en het Aanvullend Protocol daarbij.

In de navolgende toelichting wordt meer in detail per artikel aangegeven waar verschillen optreden ten opzichte van het ESH. Na een korte weergave van de strekking van het desbetreffende artikel uit het herziene Handvest, waarbij waar nodig ook elementen uit het toelichtende rapport naar voren worden gehaald, wordt kort weergegeven welke voorzieningen in Nederland zijn getroffen die rechtvaardigen dat het desbetreffende artikel in de goedkeuring kan worden betrokken. Kort samengevat is de uitkomst dat in Nederland de situatie zodanig is, dat alle artikelen van deel II in de goedkeuring kunnen worden betrokken, met een voorbehoud ten aanzien van artikel 6, vierde lid (recht op collectieve actie in geval van belangengeschillen), artikel 17, tweede lid (kosteloos primair en secundair onderwijs voor personen, jonger dan 18 jaar) en artikel 19, twaalfde lid (onderwijs in de moedertaal van migrerende werknemers). Hiermee wordt voldaan aan de voorwaarden voor bekrachtiging zoals deze in deel III van het herziene Handvest zijn neergelegd.

### Artikel 1 (recht op arbeid)

Dit artikel bevat vier onderdelen: 1. De verdragspartijen komen overeen te streven naar een zo hoog en stabiel mogelijk niveau van werkgelegenheid, met als doel het bereiken van volledige werkgelegenheid, met inachtneming van een aantal randvoorwaarden. 2. Werknemers dienen het recht te hebben om een inkomen te verwerven door middel van vrijelijk gekozen werkzaamheden. 3. Er dienen kosteloze voorzieningen beschikbaar te zijn op het punt van de arbeidsbemiddeling en 4. Er dient voorzien te worden in passende voorzieningen ten behoeve van beroepskeuze, vakopleiding en reïntegratie.

Dit artikel is ongewijzigd.

**Eerste lid.** Een stabiel en hoog peil van de werkgelegenheid is sinds oudsher een hoofddoelstelling van het regeringsbeleid zoals ook in artikel 19, eerste lid, van de Grondwet is vastgelegd.

**Tweede lid.** Het accent ligt hier op een verbod van gedwongen arbeid; een dergelijk verbod vloeit eveneens voort uit artikel 19, derde lid, van de Grondwet. In de verdragspraktijk wordt in relatie tot dit artikel tevens aandacht besteed aan het feit dat de toegang tot de arbeid niet op discriminatoire gronden mag worden beperkt.

**Derde lid.** Het recht van een werkzoekende op kosteloze arbeidsbemiddeling door het orgaan van de openbare arbeidsbemiddeling was gere-

geld in de Arbeidsvoorzieningswet 1996, die op dit punt per 1 januari 2002 is opgevolgd door de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI-wet). Aanvullend hierop werkt de particuliere arbeidsbemiddeling zoals nader geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Krachtens artikel 3, tweede lid, van die wet mogen ook de particuliere bemiddelaars voor hun activiteiten geen vergoeding vragen van de werkzoekenden.

**Vierde lid.** De bevordering van vakopleiding en reïntegratiemaatregelen vindt onder meer plaats door de toepassing van de Wet educatie en beroepsonderwijs, de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, de SUWI-wet en de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. Met betrekking tot de reïntegratie van gehandicapten is de op 3 april 2003 tot stand gekomen Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte mede van belang. Daarnaast bevatten vele collectieve arbeidsovereenkomsten voorzieningen met het oog op vakopleiding en reïntegratie, veelal door inschakeling en financiering van voor onderdelen van het bedrijfsleven werkzame Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen).

**Artikel 2 (recht op billijke arbeidsvoorwaarden)**

Dit artikel werkt het recht op billijke arbeidsvoorwaarden uit. Aanvaarding van het artikel verplicht de verdragspartijen ertoe te streven aan werknemers verscheidene rechten te verzekeren zoals 1. een redelijke arbeidstijd, welke geleidelijk dient te worden verminderd, 2. verlof met behoud van loon op algemene feestdagen, 3. een minimumvakantie van vier weken, 4. bescherming tegen gevaarlijk werk dan wel extra betaalde vakantie of vermindering van werktijd voor werknemers in gevaarlijke of ongezonde beroepen, 5. een wekelijkse rusttijd, 6. adequate informatie aan werknemers over de essentiële aspecten van hun arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding en 7. adequate regulering van nachtarbeid.

Het derde en vierde lid zijn geamendeerd, het zesde en zevende lid zijn nieuw, de overige artikelleden zijn ongewijzigd.

**Eerste lid.** Een redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur is in Nederland verzekerd krachtens de Arbeidstijdenwet (ATW), waarin de maxima zijn bepaald. Binnen deze marge wordt de wekelijkse en jaarlijkse arbeidsduur geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Bij de wijziging van deze overeenkomsten is de gemiddelde arbeidsduur nog verder afgenomen, met inachtneming van de algemene doelstellingen van het sociaal-economisch beleid alsmede andere gewenste ontwikkelingen op sociaal gebied, waaronder de groei van de productiviteit.

**Tweede lid.** In Nederland bestaat geen specifieke wettelijke regeling met betrekking tot loon tijdens feestdagen, maar aangezien in de overgrote meerderheid van de gevallen de lonen zijn vastgesteld per week of per maand, is de doorbetaling van loon tijdens feestdagen waarop niet gewerkt wordt, gegarandeerd. In de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt het recht geregeld op verlof met behoud van loon op algemene feestdagen.

**Derde lid.** Het recht op jaarlijks verlof is in het herziene Handvest verruimd van twee naar vier weken. In het Burgerlijk Wetboek (BW) is geregeld dat werknemers per jaar recht hebben op verlof van vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week (artikel 7:634 BW).

**Vierde lid.** Dit artikellid is geamendeerd om uitdrukking te geven aan het hedendaagse streven naar het uitbannen van risico’s waaraan werkenden

zijn blootgesteld. De bedoeling van deze bepaling is dat extra betaald verlof of een reductie van het aantal gewerkte uren alleen toegekend wordt indien gebleken is dat risico's voor werkenden niet of onvoldoende verminderd kunnen worden in gevaarlijke of ongezonde beroepen. Deze bepaling dient opgevat te worden als een aanvulling op het geamendeerde artikel 3, dat de nadruk legt op preventie van ongelukken op het werk.

In Nederland is de aanpak van risico's op het werk neergelegd in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Arbowet 1998) en de daarop gebaseerde regelingen. De blootstelling aan stoffen is geregeld in het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit). Dit besluit schrijft voor dat de blootstelling aan stoffen doeltreffend beheerst dient te worden, wat inhoudt dat geen gezondheidsschade mag optreden. Richtinggevend hierbij zijn de zogenoemde MAC-waarden, de Maximaal Aanvaardbare Concentraties voor stoffen in de lucht op de werkplek. Deze zijn gedefinieerd als 8-uurs-tijdgewogen gemiddelde concentraties. Dit impliceert dat overschrijding gedurende delen van de werkdag is toegestaan, mits gecompenseerd door onderschrijding of door niet-blootstelling gedurende andere delen van de dag.
Daarnaast kan er op worden gewezen dat in het Arbobesluit is bepaald, dat de arbeidsplaats veilig moet zijn (ingericht) en dat gebruik dient te worden gemaakt van veilige arbeidsmiddelen. Indien deze voorschriften op het terrein van arbeidsomstandigheden worden nageleefd, zijn de risico's voor werkenden beheersbaar, zodat de compenserende maatregelen, bedoeld in dit artikellid, niet in beeld behoeven te komen.

**Vijfde lid.** De wekelijkse rustdag is in Nederland geregeld in de ATW en de op die wet gebaseerde besluiten.

**Zesde lid.** In beginsel heeft deze bepaling betrekking op alle werknemers, maar de Bijlage stelt dat twee uitzonderingen gemaakt kunnen worden. De verdragspartijen kunnen vaststellen dat de bepaling niet geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een zeer korte periode of in gevallen waarin de overeenkomst of de arbeidsrelatie van vrijblijvende of specifieke aard is, wat echter gebaseerd dient te zijn op objectieve gronden.
Deze bepaling sluit nauw aan bij artikel 2 van Richtlijn 91/533/EEG van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PbEG L 288). Het BW schrijft voor, dat de werkgever binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden een schriftelijke opgave verstrekt van de meest voorname aspecten van de arbeidsrelatie zoals naam en woonplaats van de partijen, plaats(en) waar de arbeid wordt verricht, functie van de werknemer, tijdstip van indiensttreding, duur van de overeenkomst en arbeidsduur (artikel 7:655 BW).

**Zevende lid.** De algemene erkenning van het feit dat nachtarbeid een speciale belasting vormt voor werknemers, zowel mannen als vrouwen, heeft geleid tot opname van dit nieuwe artikellid. Voorts is van belang dat artikel 8, vierde lid, van het ESH stelt dat het inschakelen van vrouwelijke werknemers in het algemeen voor nachtarbeid in industriële beroepen gereguleerd dient te worden, terwijl het corresponderende artikel in het herziene Handvest vrouwen alleen beschermt met betrekking tot de biologische aspecten van moederschap (zwangerschap, bevalling en zogen). De bescherming die artikel 8, vierde lid, van het ESH vrouwen bood voor het overige, wordt in het herziene Handvest dus onder artikel 2, zevende lid gebracht, op gelijke voet met mannen, conform het beginsel van gelijke behandeling. Opgemerkt wordt echter dat het nieuwe artikellid niet

vereist dat dienaangaande regelingen getroffen worden. Ook wordt nachtarbeid niet gedefinieerd; nationale regelgeving of praktijk dienen hierin te voorzien.

In Nederland is nachtarbeid geregeld in de ATW, die mede voorziet in compensatie.

**Artikel 3 (recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden)**

Om het recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden effectief geldend te kunnen maken, komen verdragspartijen overeen om, in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties, 1. een samenhangend beleid te formuleren, implementeren en evalueren over veiligheid en gezondheid bij de arbeid en over arbeidsomstandigheden, 2. om dienaangaande regelingen te maken, 3. om op de naleving van deze regelingen toe te zien, en 4. om te voorzien in de voortgaande ontwikkeling van arbeidsgezondheidsdiensten voor alle werknemers.

Dit artikel bevat twee nieuwe leden (eerste en vierde lid) en twee leden (tweede en derde lid) die corresponderen met artikel 3, eerste en tweede lid, van het ESH.
Het vereiste van overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties, opgenomen in artikel 3, derde lid, van het ESH, is nu onderdeel van de aanhef van artikel 3 van het herziene Handvest en heeft dus betrekking op de vier leden van artikel 3.

Aan de verplichting tot het periodiek in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties formuleren van het nationale arbeidsomstandighedenbeleid, wordt onder meer voldaan door het systematisch betrekken van sociale partners bij het tot stand brengen van belangrijke nieuwe arbeidsomstandighedenregelgeving via adviesaanvragen terzake aan de Sociaal Economische Raad. Ten behoeve van het overleg met de sociale partners over de uitvoering van deze regelgeving kent de Arbeidsinspectie bedrijfstakcoördinatoren. Daarnaast worden sociale partners via een veelheid van andere gremia zoals bijvoorbeeld via vertegenwoordiging in de ondernemingsraden, het arboplatform en de branchebegeleidingscommissie uit hoofde van de zogenoemde arboconvenanten, betrokken bij het (verder) ontwikkelen van het arbeidsomstandighedenbeleid.

**Eerste lid.** Dit artikellid verplicht verdragspartijen tot het formuleren, implementeren en periodiek evalueren van een samenhangend nationaal beleid met betrekking tot veiligheid en gezondheid bij de arbeid en tot arbeidsomstandigheden. Het doel van dit beleid dient nadrukkelijk te zijn het verbeteren van veiligheid en gezondheid en het voorkomen van ongelukken en gezondheidsschade, onder meer door het tot een minimum reduceren van risico's.

**Tweede lid.** De Arbowet 1998 en het daarop gebaseerde Arbobesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling) zijn de belangrijkste Nederlandse rechtsbronnen voor de hier bedoelde voorschriften.

**Derde lid.** De belangrijkste, met het toezicht op de naleving van arbeidsomstandighedenregelgeving belaste, instantie is de Arbeidsinspectie.

**Vierde lid.** Deze bepaling stelt dat verdragspartijen de voortgaande ontwikkeling zullen bevorderen van arbeidsgezondheidsdiensten met voornamelijk preventieve en adviserende taken.

In de Bijlage wordt gesteld dat met betrekking tot deze bepaling de functie en organisatie van en de te stellen voorwaarden aan de arbeids-

gezondheidsdiensten, bepaald zullen worden door nationale wetten of regelingen, collectieve overeenkomsten of andere middelen die geschikt zijn in de nationale omstandigheden.

Op grond van artikel 14 van de Arbowet 1998 is in beginsel iedere werkgever verplicht zich bij de uitvoering van ten minste een deel van zijn verplichtingen uit hoofde van die wet te laten bijstaan door een gecertificeerde, multidisciplinaire arbodienst, waarin in elk geval arbeidsgezondheidskundige expertise een plaats moet hebben.

**Artikel 4 (recht op billijke beloning)**

Dit artikel handelt over de verplichting van verdragspartijen om aan de werknemer te verzekeren 1. een recht op een redelijke beloning, door het garanderen van minimaal het minimumloon, 2. overwerkvergoeding, 3. gelijke betaling aan mannen en vrouwen voor werk van gelijke waarde, 4. een redelijke opzegtermijn en 5. deregulering van looninhoudingen.

Dit artikel is ongewijzigd.

**Eerste lid.** Het recht op billijke beloning is als zodanig niet wettelijk vastgelegd, maar de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag stelt eisen waar minimaal aan voldaan dient te zijn. Voor het overige wordt de beloning van werknemers vastgesteld in onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers.

**Tweede lid.** Dit recht wordt niet wettelijk geregeld. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten echter bepalingen over vergoedingen voor overwerk.

**Derde lid.** Vergelijkbare verplichtingen vloeien voor Nederland voort uit de EG-richtlijnen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid alsmede uit het op 29 juni te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951 (ILO-Verdrag nr. 100; Trb. 1952, 45). Mede ter implementatie hiervan is in het BW geregeld dat de werkgever bij de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen (artikel 7:646 BW). De Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen bevat terzake aanvullende bepalingen. Mannen en vrouwen die gelijkwaardig werk verrichten moeten voor dat werk gelijk worden beloond.

**Vierde lid.** Dit artikellid voorziet in een recht van werknemers op een redelijke opzegtermijn bij beëindiging van de dienstbetrekking. Volgens de Bijlage staat deze bepaling niet in de weg aan ontslag op staande voet bij «any serious offence».
In het BW is de opzegtermijn bij ontslag geregeld (artikel 7:672 BW).
De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand gedurende de eerste vijf jaar van de dienstbetrekking. Voor elke volgende periode van vijf jaar komt er één maand bij, tot de maximale opzegtermijn van vier maanden is bereikt. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van één maand. Enige afwijkingen bij schriftelijke overeenkomst of CAO zijn mogelijk.

**Vijfde lid.** In het BW wordt uitvoerig en limitatief geregeld welke inhoudingen op lonen geoorloofd zijn (artikelen 7:631 en 7:632 BW).

**Artikel 5 (recht op vrijheid van organisatie)**

Dit artikel bepaalt dat de verdragsluitende partijen verzekeren, dat de nationale wetgeving de vrijheid van werkgevers en werknemers om zich te organiseren niet zal beperken, terwijl deze wetgeving evenmin zo zal worden toegepast, dat deze vrijheid wordt beperkt. Met betrekking tot de leden van de politie en de gewapende macht zullen de nationale wetten of regelingen bepalen in welke mate deze vrijheid zal gelden.

Dit artikel is ongewijzigd.

In Nederland is de vrijheid van vereniging constitutioneel gewaarborgd; artikel 8 van de Grondwet erkent deze vrijheid in algemene zin, behoudens wettelijke regeling in het belang van de openbare orde. Verder heeft Nederland de verdragen van de ILO bekrachtigd die op deze materie betrekking hebben, te weten, het op 9 juli 1948 te San Francisco tot stand gekomen Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 (ILO-Verdrag nr. 87; Stb. J 538) en het op 1 juli 1949 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief et onderhandelen, 1949 (ILO-Verdrag nr. 98; Trb. 1972, 105 met gewijzigde tekst).

**Artikel 6 (recht op collectief onderhandelen)**

Dit artikel verplicht de verdragsstaten ertoe 1. overleg tussen werknemers en werkgevers te bevorderen, 2. waar nodig onderhandelingen tussen werknemers of werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties ter bepaling van de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden te bevorderen, 3. conciliatie- en arbitrageprocedures in geval van arbeidsgeschillen te bevorderen en 4. het recht op collectieve actie van werkgevers en werknemers, waaronder het stakingsrecht, te erkennen.

Dit artikel is ongewijzigd.

**Eerste lid.** De arbeidsvoorwaarden worden in Nederland in beginsel vastgesteld in het kader van collectief onderhandelen tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties. Daartoe is reeds in 1927 de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst tot stand gebracht, waarin de rechtsgevolgen van de collectieve arbeidsovereenkomst, ook jegens de ongeorganiseerde werknemers, duidelijk zijn geregeld. Als ondersteuning voor dit arbeidsvoorwaardenoverleg dient voorts de in 1937 tot stand gekomen Wet inzake het algemeen verbindend verklaren en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Op grond van deze wet kan bij ministerieel besluit aan CAO-bepalingen die op zichzelf al gelding hebben voor de meerderheid der ondernemingen binnen een bedrijfstak, een algemene gelding binnen die bedrijfstak worden verleend.
Ingrijpen in de onderhandelingsvrijheid van sociale partners en de resultaten daarvan is in Nederland slechts in uitzonderlijke situaties mogelijk, overeenkomstig de verplichtingen die Nederland terzake op zich heeft genomen door de bekrachtiging van de eerdergenoemde ILO-Verdragen nrs. 87 en 98. Artikel 10 van de Wet op de loonvorming bevat daartoe een beperkte basis.

**Tweede lid.** De bestaande standaard van overleg heeft geleid tot de vorming van velerlei instituties, waardoor de totstandkoming van collectieve arbeidsovereenkomsten gegarandeerd is. Om die reden zijn bijzondere voorzieningen om vrijwillige onderhandelingen te bevorderen niet nodig.

**Derde lid.** De instituties als bedoeld bij het tweede lid spelen ook een rol bij het voorkomen en oplossen van arbeidsgeschillen. Verder bevatten vele collectieve arbeidsovereenkomsten bepalingen met betrekking tot de oplossing van arbeidsgeschillen.

**Vierde lid.** Het stakingsrecht is in Nederland niet wettelijk geregeld, maar wordt krachtens constante jurisprudentie erkend. Thans geldt evenwel nog een voorbehoud bij het vierde lid wat betreft de in overheidsdienst zijnde werknemers. De achtergrond hiervan is, dat het toenmalige kabinet het wenselijk achtte eerst tot erkenning van het recht op collectieve actie van het overheidspersoneel over te gaan, nadat terzake een wettelijke regeling tot stand zou zijn gekomen.
In de loop der jaren zijn vervolgens diverse pogingen ondernomen om een wetsvoorstel in te dienen, doch deze pogingen hebben geen succes gehad. Intussen hebben zich in die jaren wel collectieve acties van overheidspersoneel voorgedaan. In de praktijk én in de jurisprudentie is het recht op het voeren van collectieve acties door overheidspersoneel niet ontkend. Het voorbehoud bij artikel 6, vierde lid, heeft in de Nederlandse praktijk dan ook geen betekenis meer.
Het ontbreken van een wettelijke regeling heeft in Nederland met zich meegebracht dat collectieve acties van overheidspersoneel – evenals in de marktsector het geval is – alleen kunnen worden tegengegaan door aan de rechter in kort geding te vragen voorgenomen of reeds aangevangen acties onrechtmatig te verklaren en te verbieden op grond van artikel 6:162 BW. De rechter beoordeelt dan onder meer of de acties toelaatbaar zijn in het licht van artikel 6 juncto artikel 31 van het ESH (art. G van het herziene Handvest). De rechter toetst of het gevraagde verbod noodzakelijk is in een democratische samenleving voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen, de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden. Daarmee geeft de rechter een op de concrete situatie toegesneden toepassing van het stakingsrecht en zijn beperkingmogelijkheden.
De aan het voorbehoud ten grondslag liggende vrees, dat eventuele uitoefening van het stakingsrecht door het overheidspersoneel voor de samenleving onaanvaardbare gevolgen zou hebben, is achteraf bezien – mede door de jurisprudentie terzake – in de Nederlandse situatie niet bewaarheid geworden. Gelet hierop wordt dan ook niet opnieuw een voorbehoud ten aanzien van het geheel van de in overheidsdienst zijnde werknemers voorgesteld. De regering gaat er daarbij vanuit dat in de benadering door de rechter van collectieve acties van de verschillende categorieën overheidspersoneel geen wijziging komt. Gezien de specifieke positie van de defensie-organisatie stelt de regering wel een voorbehoud voor ten aanzien van defensiepersoneel. Dit (tijdelijk) voorbehoud zal moeten gelden tot een wet collectieve acties defensiepersoneel tot stand is gekomen. Het intrekken van het voorbehoud zal dan uiteraard eerst aan het parlement ter goedkeuring worden voorgelegd.

### Artikel 7 (recht van kinderen en jeugdige personen op bescherming)

De verdragspartijen komen overeen de bescherming van kinderen en jeugdige personen te waarborgen door 1. een minimumleeftijd voor arbeid vast te stellen van 15 jaar, met de mogelijkheid tot het maken van beperkte uitzonderingen, 2. het vaststellen van een minimumleeftijd van 18 jaar voor nader door de wetgeving te bepalen vormen van gevaarlijk of ongezond werk, 3. het beschermen van een effectief gebruik van de leerplicht, 4. een beperking van de werktijden voor kinderen, jonger dan 18 jaar, 5. het erkennen van het recht op een eerlijk loon of andere passende tegemoetkomingen, 6. het beschouwen van beroepsopleiding tijdens werkuren als werk, 7. het garanderen van minimaal vier weken betaalde

vakantie per jaar, 8. het verbieden van nachtarbeid, 9. het voorzien in regelmatige medische controle in bepaalde beroepen en 10. het verzekeren van speciale bescherming tegen lichamelijke en morele gevaren, vooral die in samenhang met hun arbeid.

Het tweede, vierde en zevende lid zijn gewijzigd, de overige artikelleden niet.

**Eerste lid.** In Nederland is de minimumleeftijd van 16 jaar voor toelating tot de arbeid, behoudens uitzonderingen, vastgelegd in de ATW (artikelen 1:2, 3:2 en 3.3 ATW).

**Tweede lid.** In het ESH wordt geen minimumleeftijd vastgesteld voor de toelating tot bepaalde beroepen, die als gevaarlijk of ongezond gelden. In het herziene Handvest is deze leeftijdsgrens bepaald op 18 jaar, naar aanleiding van Richtlijn 94/33 van de Raad van de Europese Unie van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk (PbEG L 216). Deze leeftijdsgrens van 18 jaar komt ook voor in het op 17 juni 1999 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid, 1999 (ILO-Verdrag nr. 182; Trb. 1999, 177).
In Nederland is deze materie in algemene zin geregeld in de ATW (artikel 3:5, eerste en tweede lid, ATW) en meer specifiek in de Arbowet 1998 en het daarop gebaseerde Arbobesluit. Zie verder de toelichting bij het tiende lid.

**Derde lid.** De in de ATW toegestane uitzonderingen op het arbeidsverbod voor kinderen jonger dan 16 jaar, laten de leerplicht onaangetast (artikelen 3:2 en 3:3 ATW). Ten aanzien van werknemers van 16 en 17 jaar is uitdrukkelijk bepaald, dat de arbeid zodanig dient te worden ingericht, dat de betrokken werknemer in staat is volgens de voor hem geldende wetgeving onderwijs te volgen (artikel 4:4 ATW).

**Vierde lid.** De leeftijdsgrens met betrekking tot de verplichte regulering van de arbeidsduur voor jeugdigen is in het herziene Handvest verhoogd van 16 naar 18 jaar. In Nederland is de regeling van de arbeidsduur neergelegd in de ATW, waarbij een bijzonder regime geldt, al naar gelang een persoon jonger is dan 16 jaar, 16 of 17 jaar is of 18 jaar of ouder is. Door deze regeling wordt in de bijzondere bescherming voorzien waarom dit lid vraagt.

**Vijfde lid.** Het voor jeugdigen geldende minimumloon is vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

**Zesde lid.** Dit recht is neergelegd in de ATW (artikel 4:4, tweede lid, ATW).

**Zevende lid.** De duur van de jaarlijkse betaalde vakantie is verhoogd van drie naar vier weken. In Nederland geldt in het algemeen dat de werknemer over ieder jaar dat er voor de volledige arbeidsduur recht op loon bestond, aanspraak kan maken op vakantie van minimaal vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week (artikel 7:634 BW).

**Achtste lid.** In de ATW is nachtarbeid voor personen jonger dan 18 jaar niet toegestaan (artikel 5:5 ATW).

**Negende lid.** Er is geen Nederlandse regelgeving die specifiek voor personen jonger dan 18 jaar, werkzaam in bepaalde beroepen, (periodieke) medische keuringen voorschrijft. Wel schrijft artikel 18 van de

Arbowet 1998 werkgevers voor, alle werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een onderzoek te ondergaan, dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. In aanvulling daarop moeten op grond van artikel 1.38 Arbobesluit jeugdige werknemers voorts in de gelegenheid worden gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan, zodra uit de inventarisatie en evaluatie van de risico's die de arbeid voor de werknemers met zich brengt blijkt, dat jeugdige werknemers arbeid moeten verrichten waaraan specifieke gevaren zijn verbonden, bijvoorbeeld in verband met het feit dat zij geestelijk en lichamelijk niet volgroeid zijn.

**Tiende lid.** De wet- en regelgeving ten aanzien van arbeid door personen jonger dan 18 jaar is zodanig vormgegeven, dat te allen tijde geldt dat de veiligheid van het kind niet in gevaar mag komen en dat de arbeid geen nadelige invloed mag uitoefenen op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van het kind.

Naast de algemene bepalingen uit de Arbowet 1998 zoals de algemene zorg voor veilig en gezond werken, de verplichting tot het maken van een risico-inventarisatie en -evaluatie en de verplichting tot het geven van voorlichting en onderricht, kent het Arbobesluit een aantal absolute verboden ten aanzien van werkzaamheden door personen jonger dan 18 jaar. Voorts mogen bepaalde werkzaamheden waaraan een verhoogd risico is verbonden door 16- en 17-jarigen uitsluitend onder deskundig toezicht worden verricht. Wanneer het deskundig toezicht niet zodanig kan worden georganiseerd dat gevaren worden voorkomen, dan mogen deze werkzaamheden niet worden verricht door deze werknemers. Deze werkzaamheden zijn voor personen jonger dan 16 jaar verboden (art.1.37 Arbeidsomstandighedenbesluit). In het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie zijn in het Arbobesluit specifieke aandachtspunten opgenomen voor werkgevers die permanent of incidenteel jeugdigen in dienst hebben.

Ter bestrijding van commerciële seksuele exploitatie van jeugdigen, inclusief het gebruik, de bemiddeling of de aanbieding van een jeugdige jonger dan 18 jaar voor prostitutie, voor de productie van pornografie of voor pornografische voorstellingen alsmede van de bestrijding van seksueel geweld tegen jeugdigen, heeft op 13 juli 2002 een partiële wijziging van de zedelijkheidswetgeving plaatsgevonden, waarbij onder meer in artikel 240b van het Wetboek van Strafrecht de leeftijdsgrens terzake tot 18 jaar is verhoogd, en in artikel 250a uitbating van minderjarigen voor pornografische optredens strafbaar is gesteld. Deze wetswijziging strekt mede ter uitvoering van het in de toelichting bij het tweede lid al genoemde ILO-Verdrag nr. 182 betreffende de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid.

**Artikel 8 (recht van vrouwelijke werknemers op bescherming van het moederschap)**

Artikel 8 van het herziene Handvest ziet op de bescherming van werkende vrouwen in het geval van moederschap en is daarmee beperkter dan artikel 8 van het ESH, dat betrekking heeft op de bescherming van alle werkende vrouwen. Deze wijziging heeft plaatsgevonden om het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen recht te doen.

Het artikel voorziet in 1. een recht op betaald verlof of sociale voorzieningen ten behoeve van een zwangerschaps- en bevallingsverlof, 2. een ontslagverbod, 3. een zoogrecht, 4. een verplichting tot regulering van de arbeidstijden van zwangere vrouwen, recent bevallen vrouwen en

vrouwen tijdens de lactatie en 5. een verbod op zwaar, ongezond en gevaarlijk werk voor deze vrouwen.

Het eerste, tweede en vierde lid zijn gewijzigd, waarbij lid 4a van het ESH geamendeerd is tot lid 4 van het herziene Handvest en lid 4b van het ESH tot lid 5 van het herziene Handvest; het derde lid is ongewijzigd.

**Eerste lid.** De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is verlengd van ten minste 12 naar ten minste 14 weken. In Nederland heeft een werkende zwangere vrouw recht op een uitkering van 16 weken in verband met de zwangerschap en bevalling. Het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en het recht op uitkering zijn sinds 1 december 2001 geregeld in de Wet arbeid en zorg.

**Tweede lid.** De periode waarin een zwangere werknemer beschermd wordt tegen ontslag is uitgebreid in vergelijking met de periode zoals vermeld in het ESH. De periode begint te lopen op het moment dat een vrouw haar werkgever op de hoogte stelt van haar zwangerschap en duurt tot het eind van het bevallingsverlof. De werkgever mag geen aanzegging van ontslag doen op een zodanig moment dat de opzeggingstermijn tijdens het bevallingsverlof afloopt. Dit is in Nederland geregeld door de bepalingen ten aanzien van de opzegverboden in het BW. In Nederland genieten vrouwen ontslagbescherming gedurende de zwangerschap en gedurende zes weken na afloop van het (eventueel verlengd) zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 7:670, tweede lid, BW).

In de Bijlage wordt aangegeven dat het geen absoluut ontslagverbod betreft. Uitzonderingen die genoemd worden stemmen overeen met de «jurisprudentie» van het Europees Comité voor Sociale Rechten en hebben onder meer betrekking op ernstig wangedrag, het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming en het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst.

**Derde lid.** Met betrekking tot het zoogrecht zijn in de ATW uitgebreide beschermende bepalingen opgenomen (artikel 4.8 ATW).

**Vierde lid.** Dit artikellid bevat de wijziging van artikel 8, lid 4a-oud. De gedachte achter deze bepaling is ontleend aan het op 26 juni 1990 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende nachtarbeid (ILO-Verdrag nr. 171; Trb. 1990, 154) en aan Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 oktober 1992 betreffende maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PbEG L 348). Deze gedachte houdt in dat regulering van de nachtarbeid van vrouwen alleen nodig is bij jong moederschap. Om die reden is dit artikel beperkter van aard dan artikel 8, lid 4a-oud, dat betrekking heeft op regulering van nachtarbeid voor vrouwen in het algemeen, maar tegelijkertijd ook met een groter bereik omdat het niet langer beperkt is tot de nachtarbeid van vrouwen in industriële beroepen. Artikel 2, zevende lid, van het herziene Handvest biedt bescherming aan zowel mannen als vrouwen die nachtarbeid verrichten.

De definitie van de vrouwelijke werknemers waar deze bepaling betrekking op heeft, is gebaseerd op eerdergenoemde Richtlijn 92/85/EEG. De in het vierde lid van dit artikel gehanteerde aanduiding «zwangere vrouwen», heeft in dit verband de betekenis van zwangere werknemers die hun werkgever op de hoogte stellen van hun toestand, in overeenstemming met nationale regelgeving en/of praktijk. Met «vrouwen die recent bevallen zijn» wordt bedoeld werknemers die recent bevallen zijn volgens de definities van de nationale wetgeving en/of praktijk en hun

werkgever van dit feit op de hoogte stellen overeenkomstig die wetgeving en/of praktijk. Tenslotte «vrouwen die hun zuigelingen zogen» heeft betrekking op werknemers die borstvoeding geven volgens de definities van nationale wetgeving en/of praktijk en hun werkgever hier van op de hoogte stellen overeenkomstig die wetgeving en/of praktijk.

Met betrekking tot nachtarbeid van zwangeren, pas bevallen vrouwen en vrouwen tijdens de lactatie bevat de ATW beschermende bepalingen (artikelen 4:5 en 4:7 ATW).

**Vijfde lid.** Dit artikellid bevat de wijziging van artikel 8, lid 4b, van het ESH. Het bevat een beperking van het arbeidsverbod voor vrouwen in ondergrondse mijnen en in alle overige werk dat ongeschikt is vanwege de gevaarlijke, ongezonde of zware aard van dat werk. Dit arbeidsverbod dient alleen op vrouwen toegepast te worden in geval van jong moederschap zoals gedefinieerd in het voorgaande artikellid. Het onderhavige artikellid eist van de verdragsluitende partijen passende maatregelen om het recht op arbeid van de betreffende vrouwen te beschermen. Aan deze eis kan tegemoet gekomen worden door deze vrouwen de mogelijkheid te bieden van overplaatsing naar geschikte arbeid. Als een dergelijke overplaatsing niet mogelijk is dient hen verlof toegestaan te worden, inclusief loondoorbetaling of een andere adequate tegemoetkoming en zonder verlies van status, senioriteit of toegang tot promoties.

Op grond van artikel 3, eerste lid, onder a, van de Arbowet 1998 dient de werkgever in het algemeen de arbeid zodanig te organiseren dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van werknemers. In artikel 5, eerste lid, van de Arbowet 1998 is de verplichting opgenomen tot het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie, waarbij rekening dient te worden gehouden met bijzondere categorieën van werknemers. Bij zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de niet-limitatieve lijst opgenomen in bijlage 1 bij de EG-richtlijn terzake.

In het Arbobesluit worden voorts nadere regels gesteld aan de arbeid van zwangeren als kwetsbare groep. Artikel 1.42 van dit besluit bepaalt bijvoorbeeld dat de werkgever de arbeid van een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie zodanig organiseert, alsook de arbeidsplaats zodanig inricht, een zodanige werk- en productiemethode toepast en zodanige arbeidsmiddelen gebruikt, dat de arbeid voor die werknemer geen gevaren met zich mee kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie. Als het voorgaande niet mogelijk is, dan zal de werkgever de arbeid of de arbeids- en rusttijden tijdelijk dienen aan te passen. Als dat niet mogelijk is, dan zal er tijdelijk andere arbeid moeten worden aangeboden of in het uiterste geval dient de werkgever de werknemer tijdelijk vrij te stellen van het verrichten van arbeid.
Op grond van artikel 3.48 van het Arbobesluit is voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie voorgeschreven dat werkgevers een besloten rustruimte beschikbaar moeten stellen. Voorts gelden op grond van het Arbobesluit een aantal specifieke arbeidsverboden. Op grond van artikel 4.108 van dit besluit is het een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden te werken met lood en loodwit. Op grond van de artikelen 4.109, 6.29 en 6.29a van voornoemd besluit is het de zwangere werknemer voorts verboden respectievelijk te werken met een aantal biologische agentia, om duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk, alsmede arbeid in ondergrondse winningsindustrieën te verrichten.

**Artikel 9 (recht op beroepskeuzevoorlichting)**

De verdragsluitende partijen komen overeen om, waar nodig, te voorzien in of te bevorderen dat voorzien wordt in ondersteuning van allen, inclusief gehandicapten, bij het kiezen van of ontwikkeling in een beroep. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de kenmerken van het individu en zijn of haar relatie tot beroepsmogelijkheden. Deze ondersteuning dient gratis beschikbaar te zijn, zowel voor jongeren, inclusief schoolkinderen, als voor volwassenen.

Dit artikel is ongewijzigd.

In Nederland is de Arbeidsvoorzieningsorganisatie per 1 januari 2002 vervangen door de Centrale Organisatie Werk en Inkomen (CWI). Deze blijft, waar nodig, voorzien in kosteloze beroepskeuzevoorlichting, als onderdeel van de openbare arbeidsbemiddeling.

**Artikel 10 (recht op vakopleiding)**

De verdragsluitende partijen komen overeen om, waar nodig, te voorzien in of te bevorderen dat voorzien wordt in technische en vakopleiding van allen, inclusief gehandicapten, in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties. Verder dienen partijen faciliteiten te bieden voor toegang tot hoger technisch en universitair onderwijs, uitsluitend gebaseerd op persoonlijke geschiktheid (eerste lid). Voorts dient voorzien te worden 2. in een stelsel van leerlingwezen en andere systematische trainingsmogelijkheden voor jongeren, 3. in passende mogelijkheden voor scholing en omscholing van volwassenen, en 4. in speciale maatregelen voor omscholing en reïntegratie van langdurig werklozen. Op grond van het vijfde lid dient optimaal gebruik van deze voorzieningen te worden bevorderd door passende maatregelen zoals het verlagen of afschaffen van kosten, het toekennen van financiële ondersteuning, het als werktijd beschouwen van tijdens een aanstelling gevolgde aanvullende training door een werknemer op verzoek van de werkgever en het verzekeren van de doelmatigheid van de vakopleiding van jongeren en van hun bescherming in het algemeen, door passend toezicht, in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties.

Het vierde lid (nieuw) is toegevoegd; het oorspronkelijke vierde lid is vernummerd tot vijfde lid. De overige leden zijn ongewijzigd.

**Eerste lid.** In Nederland bestaan uitgebreide wettelijke voorzieningen om beroepsonderwijs en -training te bevorderen. Krachtens de onderwijswetgeving – in het bijzonder de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek – wordt hierin voorzien via openbaar onderwijs en via bekostiging van overheidswege van door particulieren in stand gehouden onderwijsinstellingen. Voorts is de Wet educatie en beroepsonderwijs in deze van belang. De toegankelijkheid van opleidingsvoorzieningen voor gehandicapten wordt bevorderd door de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Op grond van deze regeling is een onderwijsinstelling in het kader van het beroepsonderwijs gehouden doeltreffende aanpassingen te treffen ten behoeve van een leerling met een handicap, voorzover nodig om ongerechtvaardigd onderscheid te voorkomen.

**Tweede lid.** De vakopleiding en -training van jongeren wordt in Nederland eveneens ondersteund door wettelijke voorzieningen, neergelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs.

**Derde lid.** In Nederland wordt aan deze bepaling voldaan door onder meer de opname van scholingsbepalingen in CAO's alsook van CAO-bepalingen welke betrekking hebben op de financiering van O&O-fondsen, alsmede door het algemeen verbindend verklaren van genoemde bepalingen.

**Vierde lid.** Dit lid is toegevoegd vanwege de noodzaak om «speciale» maatregelen te treffen voor de her-, om- of bijscholing van langdurig werklozen, omdat hun mogelijkheden voor herintrede op de arbeidsmarkt beperkt zijn.

In Nederland wordt hier speciale aandacht aan besteed: in de nieuwe SUWI-wet ligt binnen de wetgeving op het terrein van de sociale verzekeringen de nadruk op reïntegratie van langdurig werklozen en arbeidsongeschikten.

**Vijfde lid.** Aan de onderdelen a en b, van dit lid wordt tegemoet gekomen door het feit dat de scholingsvoorzieningen krachtens de SUWI-wet collectief gefinancierd worden. Met betrekking tot onderdeel c geldt, dat het volgen van opleidingen tijdens werktijd veelal als werktijd wordt beschouwd, op basis van bepalingen in CAO's. De overheid biedt hier ondersteuning door dergelijke bepalingen algemeen verbindend te verklaren. Aan onderdeel d wordt voldaan door middel van de wetgeving als vermeld bij het tweede lid van dit artikel.

### Artikel 11 (recht op bescherming van de gezondheid)

De verdragspartijen komen overeen dat zij de uitoefening van dit recht zullen verzekeren, rechtstreeks dan wel in samenwerking met publieke of private organisaties, door het treffen van passende maatregelen. Deze dienen er onder andere op gericht te zijn 1. om de oorzaken van slechte gezondheid zo veel mogelijk te elimineren, 2. om te voorzien in adviserende en educatieve faciliteiten ter bevordering van de gezondheid en ter ondersteuning van individuele verantwoordelijkheid met betrekking tot gezondheid en 3. om epidemische, endemische en andere ziekten zowel als ongelukken zo veel mogelijk te voorkomen.

Het eerste en tweede lid zijn ongewijzigd. Het derde lid is overeenkomstig het ESH, met als toevoeging «ongelukken». Van de verdragspartijen wordt in deze verwacht dat zij een beleid voeren ter preventie van ongelukken, maar zij zijn vrij om over de eigen te treffen maatregelen te besluiten.

Preventieve gezondheidszorg in brede zin, inclusief gezondheidsbescherming, is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse beleid. Voorbeelden van wettelijke regelingen in dit vlak zijn de Wet Collectieve preventie, de Wet bevolkingsonderzoek en de Wet kwaliteit zorginstellingen. In het kader van laatstgenoemde wet wordt veel aandacht gericht op het voorkomen van (bijna-)ongevallen in gezondheidsinstellingen. Vaccinatieprogramma's worden zonder kosten aan (groepen van) de bevolking aangeboden. Voorts worden veel activiteiten ontplooid op het terrein van voeding, het voorkomen van ongevallen thuis, op het werk en in het verkeer.

### Artikel 12 (recht op sociale zekerheid)

De verdragspartijen nemen op zich 1. te voorzien in de oprichting of handhaving van een systeem van sociale zekerheid, 2. dat een bevredigend niveau dient te hebben, dat minstens gelijk dient te zijn aan het niveau dat noodzakelijk is voor de bekrachtiging van de Europese Code inzake sociale zekerheid, 3. waarbij gestreefd dient te worden naar voortdurende verho-

ging van het niveau van sociale zekerheid en 4. door het sluiten van bilaterale en multilaterale overeenkomsten en door andere middelen dient te worden voorzien in gelijke behandeling van de eigen burgers en die van andere verdragspartijen met betrekking tot de sociale zekerheid en in een regeling met betrekking tot de samentelling van verzekeringstijdvakken.

Het tweede lid van dit artikel is gewijzigd, de overige leden zijn ongewijzigd.

**Eerste en tweede lid.** Dit lid verplicht ertoe een stelsel van sociale zekerheid in stand te houden op een bevredigend niveau, dat op grond van het tweede lid voldoet aan een bevredigend niveau dat ten minste gelijk is aan het niveau dat vereist is voor de bekrachtiging van de Europese Code inzake sociale zekerheid (hierna: Europese Code). Genoemd verdrag bevat normen voor de via de socialezekerheidswetgeving te dekken risico's, de omvang van de daarbij te beschermen groep, de duur en de hoogte van de uitkeringen en de voorwaarden die daarbij mogen worden gesteld. De in het tweede lid vervatte norm komt erop neer, dat een lidstaat de in de Europese Code opgenomen delen I, de relevante bepalingen van de delen XI en XII, deel XIII, alsmede ten minste zes van de in de Europese Code genoemde negen takken van de sociale verzekering moet toepassen (artikel 2, eerste lid, van de Europese Code). Nederland past de hiervoor genoemde delen en bepalingen toe en voldoet daarmee aan deze norm. Met betrekking tot het toepassen van ten minste zes van de genoemde negen takken van de sociale verzekering wordt nog opgemerkt, dat op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel b, van de Europese Code, de toepassing van deel II (Geneeskundige zorg) en deel V (Ouderdomsuitkeringen) van de Europese Code gelijk staat aan het toepassen van vijf takken van de sociale verzekering. Deel II telt namelijk voor twee delen en deel V telt voor drie delen. Nederland past zowel de delen II en V als deel VIII (Uitkeringen en verstrekkingen bij moederschap) toe en voldoet daarmee reeds aan het voor bekrachtiging van de Europese Code voorgeschreven minimumniveau van ten minste zes van de genoemde negen takken van de sociale verzekering. Nederland heeft de Europese Code bekrachtigd en voldoet derhalve aan de in artikel 12, tweede lid, van het herziene Handvest vervatte norm.

Artikel 12, eerste en tweede lid, van het ESH bevat gelijke bepalingen, die evenwel niet verwijzen naar de Europese Code inzake sociale zekerheid, maar naar het op 28 juni 1952 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de sociale zekerheid (minimumnormen), 1952 (ILO-Verdrag nr. 102; Trb. 1953, 69). De Europese Code inzake sociale zekerheid is qua opzet, grotendeels gelijk aan ILO-Verdrag nr. 102, doch bevat op enkele onderdelen strengere normen.

**Derde lid.** Op grond van dit lid dient te worden gestreefd naar een verdere verbetering van het niveau van de sociale zekerheid. Blijkens het toelichtende rapport bij het herziene Handvest zou het niveau zoals vastgelegd in de Europese Code inzake sociale zekerheid (herzien) hierbij als ijkpunt kunnen dienen. Het Nederlandse stelsel voldoet op veel onderdelen aan de strengere normen van de Europese Code inzake sociale zekerheid (herzien); een procedure tot goedkeuring van de meeste onderdelen van deze herziene Code is inmiddels ter hand genomen.

**Vierde lid.** Dit lid heeft betrekking op migratie tussen verdragspartijen. Een groot deel van de staten dat deel uitmaakt van de Raad van Europa, werkt reeds samen binnen de Europese Unie. In dit verband zijn zij gebonden aan Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede

op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PbEG L 149). Voorzover lidstaten van de Raad van Europa geen deel uitmaken van de Europese Unie zijn enkele in het kader van de Raad van Europa tot stand gekomen coördinatieverdragen op het gebied van de sociale zekerheid nog van belang (de Europese Interimovereenkomsten uit 1953 en het Europees Verdrag inzake sociale zekerheid (Trb. 1976, 158), alsmede enkele door de EU afgesloten Associatieovereenkomsten), of worden door Nederland bilaterale verdragen gesloten met deze staten.

**Artikel 13 (recht op sociale en geneeskundige bijstand)**

De verdragspartijen komen overeen 1. voldoende bijstand te bieden aan eenieder die onvoldoende inkomen heeft en daar ook niet op enigerlei wijze in kan voorzien. In geval van ziekte wordt de noodzakelijke zorg geboden. 2. Deze bijstand mag niet leiden tot enige beperking van de sociale of politieke rechten van betrokkene. 3. Door passende publieke of private instellingen zal een ieder die adviezen en persoonlijke hulp moeten kunnen verkrijgen die nodig zijn om persoonlijke behoeftigheid of die van het gezin te voorkomen, bestrijden of verlichten. 4. De voorzieningen als bedoeld in het vorenstaande dienen zonder onderscheid te worden toegepast op de eigen onderdanen en op die van andere verdragspartijen, voorzover deze zich legaal op het grondgebied van de betreffende staat bevinden, in overeenstemming met de verplichtingen van verdragspartijen onder het eerdergenoemde Europese Verdrag betreffende sociale en medische bijstand, tot stand gekomen te Parijs op 11 december 1953.

Dit artikel is ongewijzigd.

**Eerste lid.** De algemene waarborg inzake voldoende sociale bijstand is in Nederland verankerd in de Wet werk en bijstand (WWB), die de overheid verplicht tot bijstandsverlening aan personen die niet beschikken over voldoende middelen om te voorzien in de noodzakelijke kosten van het bestaan (artikel 7, eerste lid, onderdeel b, WWB). De kring van rechthebbenden bij deze wet is met betrekking tot Nederlanders uitgewerkt in artikel 11, eerste lid, en met betrekking tot aan Nederlanders gelijkgestelde vreemdelingen, in artikel 11, tweede en derde lid, WWB.

Een bijstandsgerechtigde is verzekerd voor medische kosten op grond van de Ziekenfondswet en de Algemene wet bijzondere ziektekosten. Daarnaast kan bijstand worden verstrekt voor uit bijzondere omstandigheden voortvloeiende, noodzakelijke bestaanskosten waarin de algemene bijstand niet voorziet en die de aanwezige draagkracht te boven gaan, zoals kosten van medische of maatschappelijke dienstverlening, in de vorm van bijzondere bijstand (artikel 35 WWB).

**Tweede lid.** Het recht op bijstand van overheidswege is in artikel 20 van de Grondwet gewaarborgd en leidt niet tot beperking van andere sociale of politieke rechten.

**Derde lid.** In artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WWB is geregeld, dat het college burgemeester en wethouders – naast het verlenen van bijstand als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel b, WWB – voorts verantwoordelijk is voor het ondersteunen van onder meer bijstandsgerechtigden bij arbeidsinschakeling en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, met inbegrip van sociale activering, noodzakelijk acht, voor het bepalen en het aanbieden van een dergelijke voorziening.

**Vierde lid.** Voor de bovengenoemde ondersteuning en zonodige aanbieding van voorzieningen op grond van de WWB, komen ook niet-

Nederlanders in aanmerking die aan de voorwaarden voor gelijkstelling met Nederlanders voldoen (artikel 11, tweede en derde lid, WWB juncto het Besluit gelijkstelling vreemdelingen WWB, IOAW, IOAZ, Wvg en WIK). Dit betreft niet-Nederlanders die in het bezit zijn van een verblijfsvergunning of een verblijfsrecht op grond van het EG-recht of die, onder bepaalde voorwaarden, in Nederland verblijven in afwachting van een beslissing met betrekking tot voortgezet verblijf. Voor vreemdelingen die niet onder deze bepalingen vallen bestaan er voor een aantal specifieke situaties voorzieningen op grond van regelingen van het Ministerie van Justitie.

**Artikel 14 ( recht op het gebruik van diensten voor sociale zorg)**

De verdragspartijen komen overeen 1. om te voorzien in of ondersteuning te bieden aan instellingen die, door het gebruik van methoden van maatschappelijk werk, kunnen bijdragen aan het welzijn en de ontwikkeling van zowel individuen als groepen binnen de gemeenschap en aan hun aanpassing aan de sociale omgeving en 2. de deelname aan te moedigen van individuen en vrijwillige of andere organisaties aan het opzetten en onderhouden van bedoelde dienstverlening.

Dit artikel is ongewijzigd.

In deze materie wordt voorzien door de bekostigings- en andere maatregelen die worden getroffen op grond van de Welzijnswet 1994. In de gehandicaptenzorg is onder meer een belangrijke rol weggelegd voor Sociaal Pedagogische Diensten om mensen met een handicap te ondersteunen bij hun participatie in het maatschappelijk leven. Deze diensten worden op grond van de Algemene wet bijzondere ziektekosten gefinancierd.

**Artikel 15 (recht van personen met een handicap op onafhankelijkheid, sociale integratie en deelname aan het gemeenschapsleven)**

Ongeacht leeftijd en aard en oorzaak van hun handicaps wordt door verdragspartijen aan personen met een handicap de effectieve uitoefening verzekerd van het recht op onafhankelijkheid, sociale integratie en deelname aan het gemeenschapsleven, met name door 1. het nemen van de noodzakelijke maatregelen om te voorzien in voorlichting, onderwijs en vakopleiding voor gehandicapten, waar mogelijk binnen algemene structuren en waar nodig door gespecialiseerde publieke of private instellingen, 2. de toegang van gehandicapten tot werkgelegenheid te faciliteren, door alle maatregelen te nemen die werkgevers kunnen stimuleren om gehandicapten in dienst te nemen en houden in de reguliere arbeidsomgeving en om de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de gehandicapte. Waar dit niet mogelijk is vanwege de handicap dient voorzien te worden in werkgelegenheid die aangepast is aan de mate van arbeidsongeschiktheid. In bepaalde gevallen kan dit betekenen dat gespecialiseerde diensten voor plaatsing en ondersteuning nodig zijn, 3. maatregelen te treffen, met inbegrip van technische hulpmiddelen die bijdragen aan het wegnemen van obstakels in communicatie en mobiliteit en die de toegang mogelijk maken tot vervoer, huisvesting, culturele activiteiten en vrijetijdsbesteding.

Artikel 15 is gewijzigd.

De bescherming van gehandicapten zoals verwoord in dit artikel betekent een uitbreiding in vergelijking met artikel 15 van het ESH, nu deze bescherming niet langer alleen betrekking heeft op revalidatie met betrek-

king tot een beroep. In de nieuwe tekst is sprake van het recht van personen met handicaps op onafhankelijke sociale integratie, persoonlijke autonomie en deelname aan het gemeenschapsleven in het algemeen, met als randvoorwaarde toegankelijkheid van de openbare ruimte alsook van de goederen en diensten. De woorden «effectieve uitoefening van het recht op onafhankelijkheid», die opgenomen zijn in de inleidende zin van het artikel, impliceren onder meer dat gehandicapte personen recht behoren te hebben op een onafhankelijk bestaan.

De verdragspartijen zijn door dit artikel gehouden te streven naar de ontwikkeling van samenhangend beleid voor personen met een handicap. Het artikel is gebaseerd op de moderne benadering van de bescherming van gehandicapten, bijvoorbeeld door de eis dat voorlichting, onderwijs en vakopleiding zo veel mogelijk beschikbaar dienen te zijn binnen reguliere instellingen, in plaats van in gespecialiseerde instituten, een benadering die correspondeert met die van Aanbeveling No. R (92) 6 van het Comité van Ministers van de Raad van Europa. Het artikel voorziet niet alleen in de mogelijkheid, maar verplicht de verdragspartijen tot op grote hoogte om positieve maatregelen te nemen ten behoeve van de gehandicapten. Deze verplichtingen omvatten 1. het bieden van begeleiding en beroepsopleiding, 2. bevordering van deelname aan het normale arbeidsproces en, waar dit niet mogelijk is, door het bieden van beschermde werkgelegenheid en 3. het bevorderen van de integratie in de samenleving.

**Eerste lid.** In de voorzieningen waarom dit lid vraagt wordt in Nederland voorzien via de algemene onderwijswetgeving, de wetgeving en bekostiging met betrekking tot het speciaal onderwijs, alsmede de Wet op de expertisecentra. De in de toelichting bij artikel 10, eerste lid, reeds genoemde Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte biedt bescherming tegen ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte op het terrein van het beroepsonderwijs. Afhankelijk van de omstandigheden vloeit uit dit verbod een plicht tot het treffen van doeltreffende aanpassingsmaatregelen voort.

**Tweede lid.** Om te voorzien in de voor de deelname aan het arbeidsproces noodzakelijke voorzieningen is in Nederland de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten tot stand gekomen. De Wet sociale werkvoorziening speelt in deze eveneens een rol. Voor diegenen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en/of in een sociaal isolement verkeren is het mogelijk om deel te nemen aan activiteiten in het kader van sociale activering, waartoe in de socialezekerheidswetgeving bepalingen zijn opgenomen. Ook in relatie tot dit artikelonderdeel is de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte van belang, dat ongerechtvaardigd onderscheid op het terrein van werving, selectie, arbeidsvoorwaarden en ontslag verbiedt. De Wet op de medische keuringen bevat een bescherming tegen onnodige vragen naar de gezondheidssituatie en keuringen bij aanstelling in de arbeid of bij het afsluiten van verzekeringen.

**Derde lid.** Ouderen en gehandicapten die beperkt zijn in hun bewegingsvrijheid kunnen met enige ondersteuning nog zelfstandig functioneren. Om maatschappelijk isolement te voorkomen en de zelfstandigheid te bevorderen heeft de overheid onder meer de Wet voorzieningen gehandicapten (Wvg) tot stand gebracht. Deze trad in 1994 in werking. Daarmee werd het grote aantal regelingen en loketten voor gehandicapten en ouderen verminderd en kunnen ook 65-plussers een beroep op deze voorzieningen doen. Het gaat daarbij om rolstoelen, woonen vervoersvoorzieningen. Gemeenten voeren de wet uit, waartoe via het gemeentefonds middelen ter beschikking zijn gesteld. Naast de voorziening in vervoer

binnen de gemeenten bestaat sinds 1999 de voorziening van het bovenregionaal vervoer voor gehandicapten. Het bovenregionaal vervoer maakt geen deel uit van de Wvg, maar is geregeld in een contract dat wordt uitgevoerd door een zogenaamde ketenmanager.

**Artikel 16 (recht van het gezin op sociale, wettelijke en economische bescherming)**

Teneinde de noodzakelijke voorwaarden te scheppen voor de volledige ontplooiing van het gezin als fundamentele maatschappelijke eenheid, dienen de verdragsstaten beschermende maatregelen te nemen op economisch, juridisch en sociaal gebied, door onder meer sociale en gezinsuitkeringen, fiscale voorzieningen, het verschaffen van gezinshuisvesting, het doen van uitkeringen bij huwelijk en door andere passende middelen.

De tekst van het artikel zelf is niet gewijzigd, maar aangezien de bescherming van «moeders» door artikel 17 van het ESH niet gehandhaafd is in de nieuwe versie van artikel 17 in het herziene Handvest, heeft artikel 16 van het herziene Handvest nu mede betrekking op deze groep. De «moeders» zoals bedoeld, kunnen – zoals ook aangestipt in de Bijlage bij het herziene Handvest – alleenstaande ouders zijn, maar kunnen ook deel uitmaken van een paar. De bescherming heeft specifiek betrekking op vrouwen die niet vallen onder artikel 8 van het herziene Handvest en/of onder welke regeling van sociale zekerheid dan ook, die voorziet in de noodzakelijke financiële ondersteuning gedurende een redelijke periode voor en na de bevalling, alsmede in passende medische zorg tijdens de bevalling.

In het kader van dit artikel zijn de volgende WWB-gerelateerde regelingen en voorzieningen relevant. Gezinnen die niet beschikken over de middelen om te voorzien in de noodzakelijke kosten van het bestaan, hebben recht op een uitkering op grond van de WWB. Ten aanzien van ouders met de zorg voor kinderen dient bij de invulling van de in de WWB opgenomen arbeidsverplichting, rekening te worden gehouden met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg. Indien een dergelijke verantwoorde invulling niet mogelijk blijkt, kan in individuele gevallen tijdelijk ontheffing worden verleend van de arbeidsverplichting. In geval de tijdelijke ontheffing een alleenstaande ouder betreft, dient in het bijzonder een afweging te worden gemaakt tussen het belang van arbeidsinschakeling en de invulling die de ouder wenst te geven aan de zorgplicht (artikel 9, tweede lid, WWB). Minderjarige alleenstaande ouders (tienermoeders) kunnen bijstand ontvangen ten behoeve van de kosten van de verzorging van hun kind (artikel 16 en 18, eerste en vierde lid, WWB).

Sinds 1996 kunnen alleenstaande ouders die vanuit de bijstand gaan werken of scholing gaan volgen, gebruikmaken van de Regeling kinderopvang en buitenschoolse opvang alleenstaande ouders (KOA-regeling). Uit de KOA-regeling worden de kosten van kinderopvang gesubsidieerd. Vanaf 2000 is de KOA-regeling toegankelijk geworden voor twee nieuwe doelgroepen: minderjarige alleenstaande ouders (tienermoeders) en alleenstaande ouders die deelnemen aan activiteiten in het kader van sociale activering.
De KOA-regeling zal worden geïntegreerd in de in voorbereiding zijnde Wet basisvoorziening kinderopvang, die een toekomstbestendig kader zal bieden voor opvang van kinderen tot en met 12 jaar. In die wet zullen de structuur van de kinderopvang, de verantwoordelijkheidsverdeling, de kwaliteit en het toezicht daarop, alsmede de financiering van kinderopvang worden geregeld. De wet zal naar verwachting in 2005 in werking treden.

Verder zijn dit kader van belang de Algemene kinderbijslagwet, diverse regelingen voor zorgverlof, calamiteitenverlof en deeltijdwerk, de faciliteiten voor kinderopvang in het algemeen en verschillende maatregelen in de fiscale sfeer, met name heffingskortingen. Het volkshuisvestingsbeleid houdt rekening met de samenstelling van het huishouden.

**Artikel 17 (recht van kinderen en jongeren op sociale, juridische en economische bescherming)**

De verdragspartijen nemen de verplichting op zich om, rechtstreeks dan wel in samenwerking met publieke of private organisaties, alle passende en noodzakelijke maatregelen te nemen 1. teneinde te verzekeren dat kinderen en jongeren, met inachtneming van de rechten en verplichtingen van hun ouders, de zorg, ondersteuning, onderwijs en training krijgen die ze nodig hebben, in het bijzonder door het opzetten en onderhouden van voldoende daarop gerichte en passende instellingen, 2. teneinde kinderen en jongeren te beschermen tegen verwaarlozing, geweld of uitbuiting en 3. teneinde te voorzien in een bijzondere bescherming voor kinderen en jongeren die tijdelijk of definitief verstoken zijn van ondersteuning door hun gezin.
Voorts dient er gratis basis- en voortgezet onderwijs beschikbaar te zijn voor kinderen en jongeren en op hun aanwezigheid dient toegezien te worden.

Artikel 17 is herzien.

De algemene bescherming van kinderen is in het ESH opgenomen in artikel 7 en heeft nagenoeg exclusief betrekking op de bescherming van kinderen bij de arbeid. Artikel 17 van het herziene Handvest biedt bescherming aan kinderen en jongeren buiten de context van de arbeid en houdt rekening met de speciale behoeften die voortkomen uit hun kwetsbaarheid. Deze bepaling beschermt kinderen, ongeacht hun juridische status en de burgerlijke staat van hun ouders. In overeenstemming met de conclusies van het Europees Comité voor Sociale Rechten, die inhouden dat bepaalde rechten zoals het recht op erfenis mede vallen onder artikel 17, is het woord «wettelijk» toegevoegd aan de kop van het artikel.

De Bijlage bij artikel 17 bepaalt het bereik van het artikel: het heeft betrekking op alle personen jonger dan 18 jaar, tenzij onder de vigerende wetgeving de meerderjarigheid eerder bereikt wordt. Het artikel heeft betrekking op deze kinderen zonder afbreuk te doen aan de andere specifieke bepalingen van het herziene Handvest, met name artikel 7.

**Eerste lid.** Onder «ouders» dient mede verstaan te worden voogden.
In Nederland zijn de regels op het terrein van jeugdbescherming vervat in Boek 1 BW en de huidige Wet op de jeugdhulpverlening, die binnenkort zal worden vervangen door de Wet op de jeugdzorg. Voorts is (bij wijze van uitzondering) bijstandsverlening aan een niet meer in het gezin van zijn ouders opgenomen jongere mogelijk op grond van de Wet Werk en Bijstand. In de bescherming van jongeren tegen geweld en exploitatie wordt voorts voorzien door diverse strafrechtelijk en bestuursrechtelijk gesanctioneerde regelingen; zie ook de toelichting bij artikel 7, tiende lid.

**Tweede lid.** Hoewel deze bepaling kinderen en jongeren het recht geeft op toegang tot gratis basis- en voortgezet onderwijs betekent dat niet dat zij dit recht kunnen uitoefenen in bijvoorbeeld een (niet door de overheid bekostigde) instelling die onderwijs verstrekt.
Uit de Bijlage vloeit voort dat dit artikellid geen verplichting inhoudt tot het voorzien in verplicht onderwijs tot de leeftijd van 18 jaar. De reden voor het niet vermelden van verplicht onderwijs in het artikellid zelf is het

gegeven dat in sommige verdragsstaten alleen basisonderwijs verplicht is en in andere ook het voortgezet onderwijs.

De verplichting om deel te nemen aan het onderwijs wordt geregeld in de Leerplichtwet 1969. Voor het onderwijs gedurende de leeftijd waarop een kind volledig leerplichtig is wordt geen schoolgeld (in Nederland «lesgeld» geheten) in rekening gebracht aan de jongere en/of zijn ouders. Krachtens de Les- en cursusgeldwet is dit lesgeld echter wel verschuldigd met betrekking tot jongeren die, op de eerste dag van het schooljaar, de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt. Het Nederlandse systeem voorziet overigens in de mogelijkheid dat (kinderen van) minder draagkrachtige ouders aanspraak kunnen maken op lesgeldcompensatie op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Hoe groter de draagkracht, hoe geringer de lesgeldcompensatie, tot het punt waarop geen compensatie meer wordt geboden. De toegankelijkheid en de beschikbaarheid van het (partieel) leerplichtig onderwijs blijven aldus gewaarborgd. Er bestaan geen voornemens de wetgeving op dit punt aan te passen. In verband hiermee wenst Nederland bij dit artikel het volgende voorbehoud te maken: Nederland kan deze bepaling slechts aanvaarden voorzover het betreft onderwijs aan jongeren, die op de eerste dag van het schooljaar nog niet de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt. Hiermee wordt de verplichting welke voortvloeit uit artikel 17 van het ESH gecontinueerd.

**Artikel 18 (recht op het uitoefenen van een op winst gerichte bezigheid op het grondgebied van andere verdragspartijen)**

Om de effectieve uitoefening van dit recht te verzekeren komen de verdragspartijen overeen 1. de bestaande regelingen soepel toe te passen, 2. de bestaande formaliteiten te vereenvoudigen en administratieve kosten voor buitenlandse werknemers en hun werkgevers te verminderen of af te schaffen, 3. de regelingen met betrekking tot de arbeid van buitenlandse werknemers verder te versoepelen, individueel of collectief. De verdragspartijen erkennen voorts in het vierde lid het recht van de eigen onderdanen om het land te verlaten om arbeid te gaan verrichten op het grondgebied van een andere verdragspartij.

Artikel 18 is niet gewijzigd.

Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op vreemdelingen die tot Nederland worden toegelaten voor het verrichten van arbeid. Hun arbeidsmogelijkheden hier te lande worden bepaald door de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Met betrekking tot de eerste drie jaar van rechtmatig verblijf is een tewerkstellingsvergunning vereist; voor de afgifte van deze vergunning worden geen kosten in rekening gebracht. Op een aantal punten is de Wav restrictiever geworden, bijvoorbeeld door de invoering van de niet-verlengbare tewerkstellingsvergunning. Daartegenover staat een aantal versoepelingen zoals de mogelijkheid van het vervallen van de verplichte vacaturemelding bij de Centrale organisatie Werk en Inkomen op grond van de krappe arbeidsmarkt, een soepeler regeling voor wetenschappelijk personeel en de voorgenomen versoepeling van de toelatingsprocedure ten aanzien van de zgn, kenniswerkers. Met betrekking tot de landen die partij zijn bij het ESH is het daarnaast relevant dat de toetreding van de 10 nieuwe lid-staten tot de EU, per 1 mei 2004, voor die landen tot een versoepeling van regels inzake toetreding tot de arbeidsmarkt aanleiding heeft gegeven, op termijn uitlopende op vrij werknemersverkeer.
EU-burgers en de overige onderdanen van landen die onderdeel uitmaken van de Europese Economische Ruimte hebben op gelijke voet als Nederlanders toegang tot de in Nederland beschikbare werkgelegenheid, overeenkomstig hetgeen daaromtrent is bepaald in Verordening (EEG) nr.

1612/68 van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap (PbEG L 257). Overigens is binnen de Europese Unie een richtlijnvoorstel in behandeling dat betrekking heeft op toelating van niet-EU-burgers voor het verrichten van arbeid. Te verwachten valt dat indien de bedoelde richtlijn tot stand komt de Wav zal worden herzien.
In relatie tot het vierde lid kan worden opgemerkt dat de Nederlandse wetgeving geen belemmeringen bevat om het land te verlaten teneinde elders arbeid te gaan verrichten.

**Artikel 19 (recht van migrerende werknemers en hun gezinnen op bescherming en bijstand)**

In dit verdragsartikel zijn diverse rechten vastgelegd welke zich in het bijzonder richten op vreemdelingen die tot het land worden toegelaten met het oog op het verrichten van arbeid als werknemer of zelfstandige en hun gezinsleden.

De bepaling is identiek aan artikel 19 van het ESH, met dien verstande dat het elfde en twaalfde lid nieuw zijn.

**Eerste tot en met derde lid.** Deze artikelleden vragen om passende en gratis voorzieningen ter ondersteuning van migrerende werknemers, met name met betrekking tot voorlichting en om passende maatregelen betreffende opvang gedurende de reis en bij aankomst, waartoe zo nodig samenwerking tussen de diensten in emigratie- en immigratieland dient te worden bevorderd.

Aangezien reeds enige decennia geen systematische werving van buitenlandse werknemers meer plaatsvindt om binnenlandse personeelstekorten op te vullen, zijn de daarmee samenhangende structurele voorzieningen (aanwerving en begeleiding van de migrant via van overheidswege in stand gehouden wervingskantoren in het buitenland) reeds geruime tijd geleden opgeheven. Voorlichting kan, waar nodig, worden verkregen bij de Nederlandse vertegenwoordigingen in het buitenland, terwijl de verbeterde reismogelijkheden opvang gedurende de reis onnodig maken. Via de toepassing van de Wet inburgering nieuwkomers wordt de migrerende werknemer, voor zover deze niet voor een tijdelijk doel in Nederland verblijft, bekend gemaakt met de onderdelen van het Nederlandse bestel waar hij zo nodig een beroep op kan doen.

**Vierde en vijfde lid.** De door het vierde lid geëiste gelijke behandeling op het punt van arbeidsvoorwaarden, vakbondsrechten en huisvesting is vastgelegd in de Algemene wet gelijke behandeling. Op rechtmatig in Nederland werkzame buitenlandse werknemers zijn, overeenkomstig het vijfde lid, dezelfde regels inzake loonbelasting en premieheffing sociale verzekeringen van toepassing, als op Nederlanders.

**Zesde lid.** Alleen de Bijlage bij dit lid, dat de definitie bevat van de term «family of a foreign worker», is geamendeerd. Deze definitie heeft in het ESH uitsluitend betrekking op de echtgenote van de migrerende werknemer en heeft nu betrekking op de partner, ongeacht sekse. Daarenboven worden in de Bijlage ook ongetrouwde kinderen beschouwd als deel van de «family», voorzover zij volgens de regels van de ontvangende staat minderjarig zijn en afhankelijk van de migrerende werknemer. De woorden «at least» zijn gehandhaafd om aan te geven dat het staten vrij staat te besluiten het begrip «family of a foreign worker» uit te breiden. Het Nederlandse beleid inzake gezinshereniging, dat daartoe voldoende mogelijkheden biedt, is vastgelegd in het op de Vreemdelingenwet 2000 gebaseerde Vreemdelingenbesluit 2000 en de Vreemdelingencirculaire.

**Zevende lid.** De rechterlijke procedures waar dit artikellid op doelt staan gelijkelijk open voor Nederlanders en rechtmatig in het land verblijvende buitenlandse werknemers.

**Achtste lid.** Dit lid betreft de positie van vreemdelingen die rechtmatig in het land woonachtig zijn en bepaalt dienaangaande dat uitzetting slechts is toegestaan indien deze een gevaar opleveren voor de nationale veiligheid, of inbreuk maken op het algemeen belang of de goede zeden. Via het stelsel van de nieuwe Vreemdelingenwet 2000 wordt aan deze eis van het herziene Handvest voldaan.

**Negende lid.** De Nederlandse wetgeving bevat geen belemmeringen om verdiensten en spaargelden naar het buitenland over te maken.

**Tiende lid.** De hiervoor besproken rechten komen ook aan zelfstandigen toe die tot Nederland zijn toegelaten.

**Elfde lid.** Dit nieuwe artikellid is opgenomen vanwege het belang dat gehecht wordt aan de bescherming van de gezondheid en veiligheid bij de arbeid van migrerende werknemers en voor het garanderen van hun rechten met betrekking tot andere arbeidsgerelateerde aspecten, net als met betrekking tot het faciliteren van hun integratie en die van hun gezinnen.
Door de toepassing van de Wet inburgering nieuwkomers wordt bevorderd dat aan migrerende werknemers, voor zover deze niet voor een tijdelijk doel in Nederland verblijven, Nederlandse taalcursussen worden aangeboden.

**Twaalfde lid.** Vanuit het integratieperspectief is het kabinet van mening, dat de inzet van alle betrokkenen nodig is om te mobiliseren wat de samenleving bindt, met behoud van pluriformiteit op basis van wederzijdse afhankelijkheid, én met respect voor de fundamentele waarden die de Nederlandse samenleving kenmerken. De basis daartoe wordt gevormd door het beheersen van de Nederlandse taal. Dit uitgangspunt heeft geleid tot de Wet van 24 mei 2004 tot wijziging van de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra en de Wet op het voortgezet onderwijs, onder meer in verband met de beëindiging van de bekostiging van het onderwijs in allochtone levende talen (Stb. 2004, 253). Als gevolg daarvan zijn per 1 augustus 2004, binnen het door de overheid bekostigde onderwijs, zowel de cultuureducatie- als de taalondersteuningscomponent van het onderwijs in allochtone levende talen vervallen.
Een bepaling als artikel 19, twaalfde lid, die de verdragsstaten aanspoort onderwijs in de taal van het land van oorsprong van de kinderen van migrerende werknemers te faciliteren en te bevorderen om hun eventuele reïntegratie in het land van oorsprong te vergemakkelijken, past niet in dit beleid. Om die reden wordt een voorbehoud bij dit artikel wenselijk geacht. Overigens blijft de mogelijkheid van het tijdelijk mede als voertaal gebruiken van de taal van het land van oorsprong voor de opvang in en de aansluiting bij het Nederlandse onderwijs van leerlingen met een niet-Nederlandse culturele achtergrond binnen de huidige bekostigingsstructuur bestaan (artikel 9, achtste lid, van de Wet op het primair onderwijs).

**Artikel 20 (recht op gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij arbeid en beroep)**

Deze verdragsbepaling bevat de verplichting mannen en vrouwen gelijk te behandelen op het punt van aanname en ontslag, herplaatsing, beroepsopleiding en herscholing, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en promotie.

Deze bepaling is identiek aan artikel 1, eerste lid, van het voor Nederland in 1992 bekrachtigde Aanvullend Protocol bij het ESH (Kamerstukken II 1991/1992, nr. 22 575(R1429)). Het enige verschil is, dat in artikel 20 van het herziene Handvest wordt gesproken van «occupational reintegration» terwijl in artikel 1, eerste lid, Aanvullend Protocol wordt gesproken van «occupational resettlement». Beide termen hebben dezelfde betekenis.

Het in artikel 1 van het Aanvullend Protocol opgenomen tweede, derde en vierde lid, zijn verplaatst naar de Bijlage. Hierin is vastgelegd dat de bijzondere zwangerschaps- en bevallingsbescherming met de verplichting tot gelijke behandeling verenigbaar moet worden geacht, dat deze zich evenmin verzet tegen maatregelen die erop gericht zijn in de praktijk bestaande ongelijkheden te bestrijden en dat het artikel zich er niet tegen verzet bij de vacaturevervulling een voorkeur uit te spreken voor mannen of vrouwen, indien de aard van de te vervullen functie zulks vereist. Hierbij wordt thans uitdrukkelijk bepaald dat niet van de verdragsstaten wordt geëist lijsten in de wetgeving op te nemen van gevallen waarin een dergelijke voorkeur toelaatbaar kan worden geacht.

Deze materie is in Nederland afdoende geregeld in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, de Algemene wet gelijke behandeling en de artikelen 7:647 en 7:648 BW.

**Artikel 21 (recht op informatie en overleg)**

Ook dit artikel is afkomstig uit het voor Nederland in 1992 bekrachtigde Aanvullend Protocol bij het ESH. Ook hier blijft het toelichtende rapport van 1988 bij dat protocol relevant. Het tweede lid van artikel 2 van het protocol is verplaatst naar de Bijlage bij het herziene Handvest. Deze verandering heeft geen gevolgen voor aard en bereik van de juridische verplichtingen die worden aangegaan.
Het verdragsartikel verplicht de verdragsluitende partijen ertoe om maatregelen te nemen op grond waarvan werknemers of hun vertegenwoordigers regelmatig of tijdig geïnformeerd worden over de economische en financiële situatie waarin het bedrijf verkeert waarin zij werkzaam zijn, alsmede geraadpleegd worden over voorgenomen bedrijfsbeslissingen die de belangen van de werknemers wezenlijk raken. Blijkens de Bijlage bij het herziene Handvest heeft het artikel slechts de informatie en consultatie binnen ondernemingen op het oog, gedefinieerd als «een geheel van materiële en immateriële bestanddelen, met of zonder rechtspersoonlijkheid, bestemd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten, met winstoogmerk en met de bevoegdheid het eigen marktbeleid te bepalen». Het artikel noopt derhalve niet tot het treffen van analoge maatregelen ten aanzien van de overheid en overheidsinstellingen, doch het staat de verdragsluitende partijen uiteraard vrij zulks wel te doen.

Deze materie is in Nederland afdoende geregeld in de Wet op de ondernemingsraden, die uitgebreide voorzieningen bevat met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers en die zowel op ondernemingen als op arbeidsorganisaties in de overheidssector van toepassing is. Men zie in het bijzonder de artikelen 23, 25, 31, 31a en 35b van die wet.

**Artikel 22 (recht op deelname aan de vaststelling en verbetering van arbeidsomstandigheden en werkomgeving)**

Dit artikel is eveneens afkomstig uit het Aanvullend Protocol. Ook hier blijft het bij dat protocol behorende toelichtende rapport relevant. Het tweede lid van artikel 3 van het protocol is verplaatst naar de Bijlage bij het herziene Handvest.

Ingevolge dit artikel zijn de verdragsstaten verplicht maatregelen te nemen of te bevorderen die het de werknemer mogelijk maken in de onderneming bij te dragen aan de vaststelling en verbetering van de arbeidsomstandigheden en de werkomgeving. De bij artikel 21 vermelde beperkte definitie van het begrip «onderneming» geldt ook hier.

Ook deze materie is in de eerste plaats geregeld in de Wet op de ondernemingsraden. Men zie in het bijzonder de artikelen 20 en 27 van die wet. Daarnaast bevat de Arbowet 1998 voorschriften op dit vlak. Men zie in het bijzonder de artikelen 5, vijfde lid en 12, eerste lid, van die wet. Beide regelingen zijn zowel op de private sector als op de overheidssector van toepassing.

**Artikel 23 (recht van ouderen op sociale bescherming)**

Ook dit artikel is afkomstig uit het Aanvullend Protocol.
Het artikel houdt in dat de verdragsluitende partijen passende maatregelen zullen nemen a. om ouderen in staat te stellen zo lang mogelijk een volwaardig lid van de maatschappij te blijven en deel te nemen aan het openbare, sociale en culturele leven en hen de in verband hiermee noodzakelijke informatie te verschaffen, b. om ouderen in staat stellen zo lang mogelijk zelfstandig in hun eigen woonomgeving te blijven wonen, door middel van aanbod van aangepaste woningen of voorzieningen tot aanpassing van de woning en door gezondheidsvoorzieningen en c. om, indien een oudere in een verzorgingshuis dient te worden opgenomen, deze voldoende te ondersteunen, zijn privacy te respecteren en medezeggenschap te geven over zijn woonomgeving.

In **onderdeel a** wordt in Nederland onder meer voorzien door de regelingen die de oudere inkomenszekerheid bieden zoals de Algemene Ouderdomswet, de Wet Werk en Bijstand en de wetgeving inzake de aanvullende pensioenen, in combinatie met de instandhouding van voorzieningen welke zich mede of in het bijzonder richten op de participatie van ouderen in het sociaal-culturele leven.

**Onderdeel b** wordt in Nederland onder meer gerealiseerd via het volkshuisvestingsbeleid, de ondersteuning op grond van de Wvg van woningaanpassing in verband met optredende gebreken alsmede door het volksgezondheidsbeleid, bekostigd op grond van de Ziekenfondswet en de Algemene wet bijzondere ziektekosten.

In de materie van **onderdeel c** wordt voorzien door de regelingen inzake verzorgings- en verpleeghuizen zoals neergelegd in de Algemene wet bijzondere ziektekosten, de Welzijnswet 1994, de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen en de Wet klachtrecht cliënten zorgsector.

**Artikel 24 (recht op ontslagbescherming)**

Dit is een nieuwe bepaling, geïnspireerd door het op 22 juni 1982 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, 1982 (ILO-Verdrag nr. 158; Trb. 1984, 17), dat (nog) niet voor het Koninkrijk ter parlementaire goedkeuring is ingediend. Op grond van deze bepaling dient ontslag gemotiveerd te zijn op grond van de eigenschappen of het gedrag van de werknemer dan wel op grond van de situatie waarin de onderneming verkeert en dient de werknemer een passende compensatie of andere passende ondersteuning te worden geboden indien niet aan deze eis wordt voldaan. Met het oog hierop dient tegen het ontslag beroep open te staan op een onpartijdige instantie. Met betrekking tot de aard van deze onpartijdige instantie wordt verwezen naar artikel 8 van vorengenoemd ILO-Verdrag.

Volgens de Bijlage wordt met de termen «termination of employment» en «terminated» ontslag op initiatief van de werkgever bedoeld. Bepaalde personen kunnen van de reikwijdte van de bepaling worden uitgesloten, te weten, personen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, personen die in een proeftijd werkzaam zijn (welke proeftijd vooraf moet zijn vastgesteld en niet onredelijk lang mag zijn) en zogenoemde flexwerkers.

Verder wordt in de Bijlage een niet-limitatieve lijst van ongeldige redenen voor ontslag opgesomd zoals ontslag wegens vakbondslidmaatschap of optreden als personeelsvertegenwoordiger, ontslag dat in relatie staat met klachten bij rechterlijke of administratieve instanties over handelen van de werkgever, discriminatoir ontslag, ontslag in verband met het opnemen van zwangerschaps- of ouderschapsverlof of ontslag in geval van ziekte van tijdelijke aard.

De compensatie in geval van onregelmatig ontslag kan, blijkens de Bijlage, worden bepaald door wettelijk voorschrift, door bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten of via andere passende middelen.

Het Nederlandse ontslagstelsel voldoet aan deze vereisten.

In Nederland kunnen werkgevers langs twee wegen het initiatief nemen tot de eenzijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst: ontslagprocedure via de kantonrechter of opzegging. Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst heeft de werkgever (sinds de inwerkingtreding van de SUWI-wetgeving) toestemming nodig van de Centrale organisatie Werk en Inkomen (voorheen van de Regionaal directeur voor de Arbeidsvoorziening) die het ontslag toetst op redelijkheid. Voor ongemotiveerd ontslag wordt geen toestemming gegeven. Ontbreekt de toestemming dan is de opzegging vernietigbaar. Indien de werkgever, al dan niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, kan de werknemer tevens overeenkomstig artikel 7:681 BW een kennelijk onredelijk ontslagprocedure starten bij de kantonrechter. In het kader van deze procedure kan de rechter een schadevergoeding toekennen aan de gedupeerde werknemer. Opzegging zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden wordt op grond van het tweede lid van voornoemd artikel zonder meer als kennelijk onredelijk bestempeld. Daarnaast zijn in artikel 7:670 BW nog een aantal opzegverboden opgenomen (ziekte, zwangerschap, dienstplicht, OR-lidmaatschap, lidmaatschap vakbond, bijwonen vertegenwoordigend overleg, geldend maken van recht op ouderschapsverlof). In de gelijkebehandelingswetgeving (Algemene wet gelijke behandeling, Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen) is vastgelegd dat ontslag in strijd met het verbod op onderscheid vernietigbaar is (artikel 7:647 BW).

Daarnaast kan de werkgever op grond van artikel 7:685 BW, de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige reden. De kantonrechter kan een dergelijk verzoek slechts inwilligen indien hij er zich van heeft vergewist, of het verzoek verband houdt met een opzegverbod of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter kan het verzoek afwijzen. Indien de kantonrechter het verzoek inwilligt wegens verandering in de omstandigheden, kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, een vergoeding toekennnen aan de werknemer.

**Artikel 25 (recht van werknemers op bescherming van hun aanspraken in geval van insolventie van hun werkgever)**

De verdragspartijen komen overeen dat de aanspraken van werknemers, die voortkomen uit arbeidsovereenkomsten of -relaties, gegarandeerd worden door een garantie-instituut of door enige andere effectieve vorm van bescherming.

Deze bepaling is gebaseerd op het op 23 juni 1992 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de bescherming van werknemers-vorderingen (insolventie van de werkgever), 1992 (ILO-Verdrag nr. 173; Trb. 1994, 2) en op Richtlijn 80/987/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 20 oktober 1980 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (PbEG L 283) en Richtlijn 2002/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG (PbEG L 270).
De bepaling voorziet niet alleen in de mogelijkheid van een garantie-instituut, maar ook van enige andere vorm van bescherming. De mogelijkheid van een combinatie van bestaande voorrechten en een organisatie die de betaling van salarissen garandeert wordt niet uitgesloten door deze bepaling.

De Bijlage schrijft ten aanzien van het eerste lid van artikel 25 voor dat bepaalde categorieën van werknemers uitgesloten mogen worden vanwege de bijzondere aard van hun arbeidsrelatie. De betreffende werknemers zijn voornamelijk werknemers in overheidsdienst en leidinggevenden in kleine ondernemingen.

De Bijlage vermeldt met betrekking tot het tweede lid, dat de term «insolvency» bepaald dient te worden door nationale regelgeving en praktijk. Aangenomen wordt dat de term mede betrekking heeft op situaties waarin procedures gaande zijn met betrekking tot de tegoeden van een werkgever, met als doel collectieve genoegdoening van zijn schuldeisers. De term kan ook betrekking hebben op andere situaties waarin aan de aanspraken van werknemers niet tegemoet gekomen kan worden vanwege de financiële situatie van de werkgever, bijvoorbeeld in gevallen waarin de omvang van de tegoeden van de werkgever onvoldoende geacht wordt om bovenbedoelde procedures te beginnen.

Terzake van het derde lid beschrijft de Bijlage de minimale voorwaarden waaraan aanspraken moeten voldoen om bescherming te genieten. De «other types of paid absence», vermeld in onderdeel c van dit lid hebben dezelfde betekenis als in ILO-Verdrag nr. 173.

Ten slotte bepaalt de Bijlage met betrekking tot het vierde lid dat nationale regelgeving de bescherming van de aanspraken van werknemers mag beperken tot een voorgeschreven bedrag, dat niettemin van een sociaal aanvaardbaar niveau dient te zijn.

In Nederland wordt aan deze vereisten voldaan door bepalingen in Hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet.

**Artikel 26 (recht op waardigheid op het werk)**

Dit nieuwe verdragsartikel verplicht de verdragsluitende partijen tot het bevorderen van het bewustzijn en het verstrekken van informatie over het voorkomen van seksuele en andere intimidatie op de werkplek, verplicht tot alle passende maatregelen om deze te voorkomen en de werknemer

ertegen te beschermen. Uit de Bijlage vloeit voort dat de verdragspartijen niet verplicht zijn tot wetgeving over te gaan.

Het eerste lid ziet op ongewenst seksueel gedrag, dat gedefinieerd kan worden als ongewenst gedrag van seksuele aard, of ander gedrag gebaseerd op sekse dat een negatieve invloed heeft op de waardigheid van werknemers, inclusief het gedrag van superieuren en collega's.

Het tweede lid ziet op andere, niet-seksuele gedragingen die het recht op «dignity at work» betreffen zoals victimisatie, te omschrijven als pesten. De definitie staat in het artikel zelf. Een voorbeeld is het een werknemer om redenen van vijandigheid van de zijde van zijn werkgever of collega's systematisch uitsluiten van discussies die de organisatie betreffen en waaraan collega's zijn uitgenodigd om deel te nemen. Een ander voorbeeld is het, om dezelfde redenen, niet aan een werknemer aanbieden van een werkruimte of taken die overeenstemmen met zijn rang en functie.

In Nederland zijn en worden terzake – naast voorlichtende activiteiten – diverse wetgevende activiteiten ondernomen.
Artikel 4, tweede lid, van de Arbowet 1998 verplicht de werkgever tot het voeren van een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en agressie en geweld binnen het kader van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid. In artikel 1, derde lid, onder e en f, van de Arbowet 1998 worden seksuele intimidatie respectievelijk agressie en geweld zó ruim omschreven, dat de in het eerste en tweede lid van artikel 26 van het herziene Handvest bedoelde situaties daardoor geheel worden afgedekt.
Ook het BW biedt de werknemer mogelijkheden om op te treden tegen intimidatie, door middel van een actie ter naleving van het «goed werkgeverschap». Ten slotte wordt er op gewezen dat de sociale partners in diverse branches CAO-afspraken hebben gemaakt over voorkomen van seksuele intimidatie en agressie en geweld op de werkvloer.
Ter implementatie van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG L180/22), Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PbEG L 303/16) en Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PbEG L 039), zijn respectievelijk zullen in de anti-discriminatiewetgeving bepalingen worden opgenomen die intimidatie verbieden, die verband houdt met de in die wetten opgenomen en op te nemen non-discriminatiegronden (godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat, leeftijd en handicap of chronische ziekte).

**Artikel 27 (recht op gelijke kansen voor en gelijke behandeling van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden)**

Het eerste lid, onderdeel a, verplicht de verdragsluitende partijen om maatregelen te nemen, waardoor werknemers met gezinsverantwoordelijkheden in staat worden gesteld deel te blijven nemen aan het arbeidsproces. Voorts dienen maatregelen, onder meer op het vlak van de beroepsopleiding, te worden getroffen om herintreding in het arbeidsproces mogelijk te maken na een periode die aan zorgtaken is besteed.
Het eerste lid, onderdeel b, verplicht de verdragsluitende partijen ertoe rekening te houden met werknemers met gezinsverantwoordelijkheden in

het kader van de arbeidsvoorwaarden en de sociale zekerheid. Het eerste lid, onderdeel c, bevat een verplichting voor de verdragsluitende partijen om te bevorderen dat er voldoende kinderopvangmogelijkheden beschikbaar zijn.
Het tweede lid verplicht de verdragsluitende partijen ertoe een vorm van ouderschapsverlof in het leven te roepen, onder voorwaarden die worden bepaald door de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of nationale praktijken.
Op grond van het derde lid dienen de verdragsluitende partijen te verzekeren dat gezinsverantwoordelijkheden als zodanig niet zullen worden aanvaard als ontslaggrond.

Dit is een nieuw artikel, geïnspireerd door het op 25 juni 1981 te Genève tot stand gekomen Verdrag en de Aanbeveling betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, 1981 (ILO-Verdrag nr. 156; Trb. 1981, 244) en ILO-Aanbeveling nr. 165).
De Bijlage geeft een definitie van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheden. Deze definitie verwijst naar nationale wetgeving voor een definitie van de begrippen «dependent children» en «other members of their immediate family who clearly need their care and support». Het begrip «appropriate» in dit artikel dient opgevat te worden als passend bij nationale omstandigheden en mogelijkheden.

**Eerste lid, onderdeel a.** Dit is onderdeel van het kabinetsbeleid. In Nederland wordt gestreefd naar bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het vergroten van het aandeel van mannen in de onbetaalde zorg. Nederland beoogt het combineren van arbeid en zorg te bevorderen langs vier lijnen:

- Het mogelijk maken van een structurele aanpassing van arbeidsduur aan zorgtaken via een geclausuleerd recht van de werknemer en de ambtenaar om meer of minder te gaan werken. Dit recht is vastgelegd in de Wet aanpassing arbeidsduur, die sinds 1 juli 2000 van kracht is.
- Het (verder) ontwikkelen van verlofregelingen. Daardoor krijgen werknemers de gelegenheid om wanneer dat noodzakelijk is, dan wel de helper of hulpbehoevende daaraan hecht, zelf bepaalde zorgtaken te verrichten. Door de Wet arbeid en zorg wordt een aantal nieuwe verlofregelingen (zoals kortdurend zorgverlof, adoptieverlof en kraamverlof) gecreëerd en worden verschillende bestaande verlofregelingen gebundeld.
- Het stimuleren van experimenten met een andere ordening van tijd en ruimte, waardoor het combineren van arbeid en zorg gemakkelijker wordt. Deze beleidslijn heeft in 1999 gestalte gekregen in de Stimuleringsmaatregel Dagindeling. Binnen dit kader is door het kabinet voor een periode van drie jaar in totaal ruim € 25 miljoen ter beschikking gesteld voor experimenten.
- Het creëren en bevorderen van voorzieningen en persoonlijke dienstverlening waardoor (een deel van de) zorgtaken kan worden uitbesteed. In de lopende kabinetsperiode wordt een forse uitbreiding van het aantal kindplaatsen beoogd (tot 160 000 plaatsen eind 2002). Met de eerdergenoemde, in voorbereiding zijnde, Wet basisvoorziening kinderopvang zal de kinderopvang een eigen wettelijk kader krijgen en worden voorzien in een nieuwe financieringsstructuur waarbij niet langer het aanbod maar de vraag naar kinderopvang centraal staat.

Met betrekking tot de maatregelen ter bevordering van herintreding van vrouwen kan het volgende worden opgemerkt. Het kabinet heeft zich ten doel gesteld de arbeidsparticipatie van vrouwen van 51% in 1999 te laten toenemen tot 65% in 2010. Om dit te bereiken is een aantal maatregelen nodig. Uitgangspunt is de sluitende aanpak die ook voor niet-uitkeringsgerechtigden geldt, waaronder veel herintredende vrouwen.

Fiscale maatregelen kunnen daarnaast een stimulans vormen voor herintredende vrouwen om de stap te zetten naar werk. Langs de weg van arbeidskorting, de individuele heffingskorting en lagere belastingtarieven kan de stap naar werk financieel interessanter worden gemaakt.
Ook scholing is van essentieel belang om een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven en te behouden. Een nieuw beleidsinstrument gericht op het opfrissen van kennis is de verruimde scholingsaftrek voor scholingskosten van werknemers die nog geen startkwalificatie hebben behaald. Ook het beleid gericht op erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) kan van grote waarde zijn voor herintreedsters.
Ten slotte financiert het kabinet een aantal bijzondere projecten gericht op het werven, motiveren en stimuleren van herintredende vrouwen om zich aan te melden op de arbeidsmarkt. Succesvolle projecten zullen worden verspreid en eventuele gebleken belemmeringen in beleid of wet- en regelgeving zullen worden weggenomen.

**Eerste lid, onderdeel b.** In dit verband kan worden gewezen op de regeling in de Wet aanpassing arbeidsduur, op grond waarvan een werkgever in beginsel moet accepteren dat de werknemer minder uren gaat werken – al dan niet in verband met gezinsverantwoordelijkheden – op de verlofregelingen en op de regeling van het verzorgingsforfait die onderdeel uitmaakt van de in de werknemersverzekeringen opgenomen regeling van de referte-eisen.

**Eerste lid, onderdeel c.** Ook dit is onderdeel van het kabinetsbeleid. Het kabinet heeft maatregelen getroffen voor een sterke uitbreiding van de kinderopvang. In de komende Wet basisvoorziening kinderopvang zal ruimte geboden worden aan kinderopvang als marktsector. Voor kinderopvang die aan wettelijke kwaliteitseisen voldoet, zullen ouders een inkomensafhankelijke overheidsbijdrage ontvangen.

**Tweede lid.** In Nederland bestaat krachtens de Wet op het ouderschapsverlof sinds 1 januari 1991, voor werknemers en ambtenaren met een kind tot 8 jaar, een wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof. De omvang van het verlof is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. Verlof kan gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden opgenomen worden, voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De aanspraken op ouderschapsverlof bij onder meer de geboorte van een meerling zijn uitgebreider.
Eveneens is een wijziging van de belastingwetgeving in werking getreden die voorziet in een fiscale afdrachtvermindering voor werkgevers ter bevordering van CAO-afspraken tussen werkgevers en werknemers over (gedeeltelijke) loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof.
In de Wet arbeid en zorg wordt mogelijk gemaakt dat het verlof mag worden opgedeeld in ten hoogste drie perioden van ten minste een maand. Dat betekent dat ouders het verlof flexibeler kunnen opnemen. De werkgever kan zich tegen het splitsen van het verlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

**Derde lid.** Het BW kent geen ontslagverbod zoals hier wordt bedoeld, doch uit het in Nederland geldende systeem van ontslagrecht vloeit voort dat een ontslag, uitsluitend op genoemde grond, niet tot de mogelijkheden behoort. Voor een dergelijk ontslag zal geen ontslagvergunning worden verleend en evenmin zal de rechter deze grond aanvaarden als een gewichtige reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
Overigens kent het BW wel meer toegespitste opzegverboden die in relatie staan tot gezinsverantwoordelijkheden, te weten de verboden van ontslag gedurende zwangerschap en in verband met het opnemen van ouderschapsverlof .

Met betrekking tot het ambtenarenrecht vloeit een dergelijk ontslagverbod voort uit het gesloten systeem van ontslaggronden.

**Artikel 28 (recht van werknemersvertegenwoordigers op bescherming in de onderneming en op verlening van passende voorzieningen)**

Ten behoeve van de bescherming van het recht van de vertegenwoordigers van werknemers op het uitvoeren van hun taken in die hoedanigheid, dient door de verdragsstaten te worden verzekerd a. dat deze vertegenwoordigers bij het uitvoeren van bedoelde taken beschermd zijn tegen voor hen nadelige handelingen, inclusief ontslag, gebaseerd op hun status of activiteiten als vertegenwoordiger van de werknemers en b. dat deze vertegenwoordigers de beschikking krijgen over die faciliteiten welke geschikt zijn om hen in staat te stellen hun taken snel en doelmatig uit te voeren, rekening houdende met het systeem van arbeidsverhoudingen in een land en de behoeften, omvang en mogelijkheden van de betreffende onderneming.

Dit artikel van het herziene Handvest heeft tot doel bescherming te bieden aan de personeelsvertegenwoordigers binnen de onderneming. Artikel 5 heeft geen betrekking op deze groep, tenzij de vertegenwoordiger een vakbondsvertegenwoordiger is.
Het artikel is gebaseerd op het op 23 juni 1971 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971 (ILO-Verdrag nr. 135; Trb. 1971, 207).
De Bijlage bevat een definitie van het begrip «workers' representatives», namelijk personen die als zodanig erkend worden door nationale regelgeving of praktijk. Deze definitie is eveneens in de Bijlage opgenomen met het oog op de toepassing van de artikelen 21 en 22. Blijkens de toelichtende nota gaat het hier om door wetgeving of gebruik aangewezen gekozen werknemersvertegenwoordigers alsmede om afgevaardigden van vakbonden.
Onderdeel b, dat correspondeert met artikel 2 van ILO-Verdrag nr. 135, stelt dat vertegenwoordigers van werknemers de beschikking dienen te hebben over de benodigde faciliteiten, maar dat beperkingen mogelijk zijn op grond van de in het artikel zelf aangegeven feitelijkheden. Voorbeelden van bedoelde faciliteiten zijn te vinden in de Aanbeveling betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971 (ILO-Aanbeveling nr. 143).

In de Nederlandse situatie dient in de eerste plaats gedacht te worden aan de positie van de werknemersvertegenwoordigers in de personeelsvertegenwoordiging dan wel de ondernemingsraden, als geregeld in de Wet op de ondernemingsraden. Hun bescherming is vastgelegd in artikel 7:670, vierde lid BW. Daarnaast wordt gewezen op artikel 7:670a BW, waarin is geregeld, dat ontslag ten aanzien van (kandidaat)leden van de (centrale of groeps)ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, deskundige werknemers als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbowet 1998, en privacyfunctionarissen, slechts met toestemming van de kantonrechter kan geschieden.

**Artikel 29 (recht op informatie en overleg bij collectief ontslag)**

De verdragspartijen komen overeen dat zij zullen verzekeren dat werkgevers de vertegenwoordigers van werknemers zullen informeren en consulteren, in een zo vroeg mogelijk stadium voorafgaand aan collectieve ontslagen, over methoden en mogelijkheden om dergelijke ontslagen te voorkomen, te beperken en de gevolgen ervan te verzachten. Zij kunnen dit laatste bijvoorbeeld doen door flankerende sociale maatregelen met

als doel vooral het ondersteunen van tewerkstelling of bijscholing van de betreffende werknemers.

Bij het opstellen van dit artikel is aandacht besteed aan Richtlijn 92/56/EG van de Raad van 24 juni 1992 tot wijziging van Richtlijn 75/129/EEG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (PbEG L 245), alsmede aan het in de toelichting bij artikel 24 reeds genoemde Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband, 1982 (ILO-Verdrag nr. 158).
Aangenomen wordt dat de verantwoordelijkheid voor sociale maatregelen niet uitsluitend berust bij de werkgever.

Deze materie is in Nederland afdoende geregeld in de Wet melding collectief ontslag.

**Artikel 30 (recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting)**

Op grond van dit artikel dienen de verdragspartijen, in het kader van een meeromvattende aanpak a. maatregelen te treffen om sociale uitsluiting en armoede te bestrijden, in het bijzonder maatregelen op het gebied van werkgelegenheid, huisvesting, training, onderwijs, cultuur en sociale en medische zorg en b. deze maatregelen op basis van evaluatie waar nodig aan te passen.

Blijkens het toelichtende rapport heeft dit artikel zowel betrekking op personen die reeds langere tijd in de genoemde gedepriveerde omstandigheden verkeren, als op personen waarbij dit nog slechts tijdelijk het geval is. Het doen van uitkeringen in de geschetste situaties wordt niet bestreken door dit artikel, maar door artikel 13 van het herziene Handvest. Het gaat in dit artikel in de eerste plaats om de begeleidende maatregelen die genomen moeten worden om er voor te zorgen dat de bedoelde personen weer worden geïntegreerd in de samenleving.

**Onderdeel a.** Sinds de intensivering van het armoedebeleid in 1995 zijn nationale en lokale overheden vrijwel permanent met elkaar in gesprek over de aanpak van diverse dimensies van armoede en sociale uitsluiting. Over de voortgang van diverse ingezette acties en maatregelen is na de eerste nota «De andere kant van Nederland» (1995) jaarlijks een «Voortgangsrapportage» uitgebracht door een interdepartementale werkgroep. In 2001 is voor de eerste keer het Nationale actieplan (NAP) ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting gepresenteerd, waarin een groot aantal streefdoelen is opgenomen. Het actieplan is de Nederlandse invulling van Europese afspraken gemaakt tijdens de EU-top in Lissabon in 2000.
De Nederlandse strategie ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting berust op vier pijlers:
1. Het bevorderen van de maatschappelijke participatie in de vorm van betaald werk of, bij een grote afstand tot de arbeidsmarkt, door middel van sociale activering;
2. het garanderen van inkomenszekerheid voor mensen die niet in staat zijn zelfstandig in hun onderhoud te voorzien;
3. het bevorderen van de toegankelijkheid van voorzieningen op het gebied van huisvesting, onderwijs, zorg, ICT, openbaar vervoer, rechtsbijstand, integratie en maatschappelijke opvang, en
4. het stimuleren van een actieve inbreng van en een nauwe samenwerking tussen alle betrokkenen bij de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting.

**Onderdeel b.** In 2001 heeft het toenmalige kabinet het overleg met diverse betrokkenen geïntensiveerd met het oog op optimale realisatie

van de streefdoelen. In het volgende NAP (2003) zal verslag worden gedaan van de ervaringen die hierbij zijn opgedaan.

**Artikel 31 (recht op huisvesting)**

De verdragspartijen zullen maatregelen treffen om te bevorderen 1. dat voldoende huisvesting van een acceptabel niveau beschikbaar is, 2. dat dak- en thuisloosheid wordt voorkomen en verminderd met als doel dit verschijnsel geleidelijk te elimineren en 3. dat de prijs van huisvesting betaalbaar is voor hen die niet over behoorlijke inkomsten beschikken.

**Eerste lid.** In Nederland is in artikel 22, tweede lid, van de Grondwet neergelegd dat bevordering van voldoende woongelegenheid voorwerp van zorg van de overheid is. Blijkens het toelichtende rapport wordt met «voldoende huisvesting van een acceptabel niveau» bedoeld acceptabel met betrekking tot eisen uit het oogpunt van gezondheid. De minimale kwaliteitseisen met betrekking tot de woningen, waaronder die ten behoeve van gezondheid, zijn vastgelegd bij en krachtens de Woningwet.

**Tweede lid.** De bestrijding van dak- en thuisloosheid vindt onder meer plaats door de begeleiding die wordt gegeven aan personen aan wie bijstand wordt verleend op grond van de Wet Werk en Bijstand.

**Derde lid.** Hierin wordt voorzien door de toepassing van de Huursubsidiewet en de Abw.

## HOOFDSTUK 3. HET COLLECTIEVE KLACHTENPROTOCOL

Zoals in hoofdstuk 1 van deze memorie van toelichting al werd aangegeven, is op 9 november 1995 het Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest betreffende een systeem voor collectieve klachten – het Collectieve Klachtenprotocol – tot stand gekomen. Op grond van artikel D, tweede lid, van het herziene ESH bestaat de mogelijkheid dat een staat die nog geen partij is bij het Collectieve Klachtenprotocol, een verklaring aflegt waarin het toezichtmechanisme als voorzien in het Collectieve Klachtenprotocol aanvaard wordt met betrekking tot het toezicht op de naleving van zijn verplichtingen op grond van het herziene Handvest. Voorgesteld wordt bekrachtiging van dit Aanvullend Klachtenprotocol voor Nederland goed te keuren (artikel 2 van het wetsvoorstel). Tot en met oktober 2004 hebben België, Bulgarije, Cyprus, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Kroatië, Noorwegen, Portugal, Slovenië en Zweden zich aan het Collectieve Klachtenprotocol gebonden.

De in het Collectieve Klachtenprotocol voorziene procedure vertoont enige overeenkomsten met de procedure die is voorzien in de artikelen 24 en 25 van het op 28 juni 1919 te Versailles tot stand gekomen Statuut van de ILO (zie Trb. 1975, 102 voor de tekst zoals gewijzigd tot en met de wijziging van 22 juni 1972). Op grond van deze bepalingen – waaraan ons land door middel van zijn lidmaatschap van deze internationale organisatie is gebonden – kunnen organisaties van werkgevers en werknemers een bezwaarschrift indienen bij het Internationaal Arbeidsbureau, inhoudende dat de lidstaat waartegen de klacht is gericht, heeft verzuimd een verdrag waaraan het is gebonden, op effectieve wijze op zijn grondgebied op enigerlei wijze na te leven.

Ook het Collectieve Klachtenprotocol geeft aan de daarin aangewezen internationale en nationale organisaties van werknemers en van werkgevers de bevoegdheid een klacht in te dienen over een vermeende schending van het herziene Handvest. Gelijke bevoegdheid komt ingevolge het

Klachtenprotocol toe aan bepaalde andere internationale niet-gouvernementele organisaties, die een raadgevende status bij de Raad van Europa bezitten en kan op basis van het Klachtenprotocol worden verleend aan andere nationale niet-gouvernementele organisaties. In de hierna volgende toelichting op de artikelen 1 en 2 van het Collectieve Klachtenprotocol wordt hierop nader ingegaan.

Gelijktijdig met de vaststelling van het Collectieve Klachtenprotocol is ook een zogenoemd toelichtend rapport met betrekking tot dit protocol vastgesteld, dat als bijlage 2 bij deze memorie van toelichting is gevoegd.

Naar aanleiding van de verschillende artikelen van het Collectieve Klachtenprotocol kan het volgende worden opgemerkt:

**Artikel 1**

Dit artikel bepaalt dat een klacht kan worden ingediend door:
a. de internationale organisaties van werkgevers en van werknemers die thans reeds een rol spelen in het kader van de hiervoor in hoofdstuk 1 van deze memorie beschreven internationale toezichtprocedure met betrekking tot het herziene Handvest,
b. andere internationale niet-gouvernementele organisaties die bij de Raad van Europa een raadgevende status bezitten en
c. de representatieve nationale organisaties van werknemers en van werkgevers.

De reden waarom aan de onder b genoemde organisaties het klachtrecht wordt toegekend, is gelegen in het feit dat verschillende bepalingen in het herziene Handvest niet uitsluitend betrekking hebben op het terrein van de arbeid en daarmee niet altijd vallen binnen het directe werkterrein van de sociale partners. Deze organisaties dienen een raadgevende status bij de Raad van Europa te bezitten en voor te komen op een voor dit doel door het Regeringscomité van het herziene Handvest opgestelde lijst. De procedure die gevolgd dient te worden om op de lijst te worden geplaatst, is vastgelegd in een Besluit van het Comité van Ministers van de Raad van Europa van 22 juni 1995. Hiertoe dienen de desbetreffende internationale organisaties een verzoek in te dienen bij de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa. De daarbij te verstrekken informatie dient met name om vast te stellen of de desbetreffende organisatie aan basisvereisten van deskundigheid en betrouwbaarheid voldoet. Het gaat er hierbij onder meer om of de desbetreffende organisatie toegang heeft tot gezaghebbende informatiebronnen, in staat is de noodzakelijke onderzoeken («verifications») uit te voeren en in staat is adequaat rechtskundig advies te verkrijgen. De aanmelding wordt, vergezeld van een advies, door de Secretaris-Generaal voorgelegd aan het Regeringscomité. Het Regeringscomité kan bij meerderheid van stemmen de aanmelding verwerpen; indien de aanmelding wordt geaccepteerd, wordt de betrokken organisatie voor een periode van vier jaar op de lijst geplaatst; verlenging van deze periode is mogelijk op basis van een aanvraag, waarvoor dezelfde procedure geldt.
Plaatsing op de lijst impliceert overigens niet dat het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) bij de toetsing van de ontvankelijkheid van een klacht ontheven is van de verplichting om vast te stellen of voldaan is aan de voorwaarde die is neergelegd in artikel 3.

De onder c genoemde nationale organisaties van werknemers en van werknemers dienen te vallen onder de rechtsmacht van de staat waartegen zij een klacht hebben ingediend. De representativiteit wordt door het ECSR per klacht vastgesteld bij zijn beoordeling of een klacht ontvankelijk dient te worden verklaard, mede in het licht van de informatie en

opmerkingen die in het kader van de klachtenprocedure worden verkregen van de verdragsstaat en de desbetreffende organisatie. Bij het ontbreken van criteria op nationaal niveau zal de representativiteit van een organisatie worden beoordeeld aan de hand van factoren zoals het aantal leden van de organisatie en diens daadwerkelijke rol in de nationale onderhandelingen.

**Artikel 2**

Deze bepaling voorziet in een mogelijkheid voor Verdragspartijen om – door middel van het afleggen van een verklaring – het collectieve klachtrecht ook toe te kennen aan andere, representatieve en binnen hun rechtsgebied vallende, nationale niet-gouvernementele organisaties (NGO's). De verklaring kan voor een bepaald tijdvak worden afgelegd. Anders dan voor de in artikel 1 bedoelde organisaties is het klachtrecht voor nationale «NGO's anders dan de sociale partners» derhalve facultatief. Voorts gaat het hier – blijkens de toelichtende nota bij het Collectieve Klachtenprotocol – om een klachtrecht voor *alle* nationale niet-gouvernementele organisaties. Het is hier niet mogelijk om de toekenning van het klachtrecht te beperken tot de op een – nader op te stellen nationale – lijst voorkomende niet-gouvernementele organisaties.
Van deze, door artikel 2 geboden, mogelijkheid om het klachtrecht uit te breiden heeft slechts één lidstaat van de Raad van Europa (Finland) gebruik gemaakt. Voor Nederland wordt de regeling van het klachtrecht, als vervat in artikel 1 van het Klachtenprotocol, voldoende geacht. Hierbij is punt van overweging geweest, dat de Raad van Europa een afdoende procedure kent voor niet-gouvernementele organisaties die internationaal werkzaam zijn om te worden toegevoegd tot de lijst van geaccrediteerde niet-gouvernementele organisaties; niet-gouvernementele organisaties die uitsluitend nationaal werkzaam zijn zich kunnen zich aansluiten bij koepelorganisaties die bij de Raad van Europa zijn geaccrediteerd, waardoor een bundeling van inbreng wordt gerealiseerd. Een verdergaande rechtstreekse toelating van nationale organisaties tot de klachtprocedure zou het risico van overmatige belasting van de klachtenprocedure met zich mee brengen.

**Artikel 3**

De tot het indienen van een klacht bevoegde organisaties kunnen alleen klachten indienen over zaken, waarvoor zij algemeen erkend worden bijzondere bekwaamheden te bezitten. Of dit het geval is wordt – per klacht – beoordeeld door het ECSR, in het kader van de beoordeling van de ontvankelijkheid van de klacht.

**Artikelen 4 en 5**

Een klacht kan uitsluitend schriftelijk worden ingediend en dient aan te geven welk onderdeel van het herziene Handvest naar het oordeel van de klagende organisatie door de staat onvoldoende wordt nageleefd. Een klacht dient te worden gericht aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa. Deze stelt de betrokken staat van de ontvangst van de klacht op de hoogte en geeft de klacht onmiddellijk in handen van het ECSR.

**Artikel 6**

Na ontvangst van een klacht beoordeelt het ECSR allereerst de ontvankelijkheid daarvan, op basis van de criteria zoals neergelegd in de artikelen 1 tot en met 5 van het Klachtenprotocol. Het ECSR kan zo nodig de voorwaarden voor ontvankelijkheid nader regelen in zijn procesreglement, rekening houdend met wat tijdens de onderhandelingen in het – in hoofd-

stuk 1 van deze memorie van toelichting genoemde – ad hoc voorbereidende comité is besproken, te weten,

1) dat een klacht ontvankelijk kan worden verklaard zelfs als een soortgelijke klacht reeds is voorgelegd aan een ander nationaal of internationaal orgaan;
2) het feit dat de materie van een klacht reeds onderzocht is in het kader van de «normale» rapportageprocedure op zichzelf niet een belemmering betekent voor de ontvankelijkheid van de klacht; het ECSR heeft terzake een voldoende beoordelingsmarge; en
3) dat klachten, gezien hun «collectieve» karakter, alleen kwesties kunnen betreffen betreffende de niet-naleving van een staat van een verdragsbepaling in de wetgeving of praktijk; over individuele situaties kan geen klacht worden ingediend.

Een beslissing over deze ontvankelijkheid kan eerst worden genomen nadat de desbetreffende verdragsstaat in de gelegenheid is geweest zijn standpunt hieromtrent kenbaar te maken. Zo nodig kan het ECSR aan de klager aanvullende informatie vragen, indien dit nodig is om tot een oordeel te kunnen komen. Een verplichting daartoe is niet aanwezig; indien een klacht kennelijk niet ontvankelijk is, zal deze aanvullende informatie uiteraard niet nodig zijn.

**Artikel 7**

Dit artikel bepaalt de procedure voor de behandeling van een klacht nadat de ontvankelijkheid is vastgesteld. De procedure is gebaseerd op het principe van hoor en wederhoor. Tevens is voorzien in de mogelijkheid van een hoorzitting. Volgens het toelichtend rapport kunnen de partijen in een procedure om een dergelijke hoorzitting verzoeken.

**Artikel 8**

De bevindingen van het ECSR worden neergelegd in een rapport, dat aan het Comité van Ministers van de Raad van Europa wordt gezonden. De in de procedure betrokken partijen krijgen eveneens een exemplaar van het rapport alsmede de overige verdragsstaten. Het rapport wordt ook gezonden aan de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa en openbaar gemaakt; dit vindt plaats tegelijk met een door het Comité van Ministers – op basis van het rapport – aan te nemen resolutie (zie artikel 9). Bij gebreke van een resolutie vindt openbaarmaking plaats uiterlijk vier maanden na toezending van het rapport aan het Comité van Ministers. Het toelichtend rapport benadrukt ten aanzien van de openbaarmaking, dat het rapport van het ECSR in eerste instantie vertrouwelijk is, evenals het geheel van de klachtenprocedure (zie, *mutatis mutandis*, artikel 31, tweede lid van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden zoals dit gold tot aan de inwerkingtreding op 1 november 1998 van het Elfde Protocol betreffende herstructurering van het bij dat Verdrag ingestelde controlemechanisme). Dit vertrouwelijkheidbeginsel is reeds vastgelegd in het procesreglement van het ECSR. Dit betekent niet, aldus het toelichtend rapport, een totaal gebrek aan informatieverstrekking; overeenkomstig de procedure op grond van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, worden wel openbaar gemaakt het feit dat een bepaalde organisatie een klacht heeft ingediend tegen een bepaalde verdragsstaat, de gronden voor de klacht en de beslissing ten aanzien van de ontvankelijkheid.

**Artikel 9**

Het Comité van Ministers kan op basis van het rapport van het ECSR met meerderheid van stemmen besluiten een resolutie aan te nemen. Indien de conclusie van het ECSR luidt dat de betrokken verdragsstaat het herziene Handvest niet op bevredigende wijze heeft nageleefd, neemt het Comité van Ministers een aanbeveling aan, gericht aan deze verdragsstaat. Deze verdragsstaat kan verzoeken, indien het rapport nieuwe vragen oproept, dat het Regeringscomité geraadpleegd wordt. Dit houdt in, dat in dat geval het Comité van Ministers de besluitvorming aanhoudt tot na ontvangst van het advies van het Regeringscomité.
Het Comité van Ministers kan de juridische beoordeling door het ECSR niet herzien, doch baseert zijn besluit (resolutie of aanbeveling) op sociale en economische beleidsoverwegingen. Besluitvorming vindt plaats met een tweederde meerderheid van de verdragsstaten; alleen stemgerechtigd zijn de staten die partij zijn bij het ESH of het herziene Handvest.

Ook resoluties en aanbevelingen van het Comité van Ministers op grond van het Collectieve Klachtenprotocol zijn juridisch niet bindend.

**Artikel 10**

Dit artikel bepaalt dat de betrokken verdragsstaat in het kader van de normale toezichtprocedure (dat wil zeggen in de eerste rapportage volgend op de aanbeveling, op basis van artikel C van het herziene Handvest in verband met artikel 21 van het ESH) bericht over de genomen maatregelen ter voldoening aan de aan hem gerichte aanbeveling.

## HOOFDSTUK 4. KONINKRIJKSPOSITIE

De regering van de Nederlandse Antillen acht het vooralsnog niet wenselijk dat het herziene Handvest mede voor haar land zal gelden. Zij heeft aangegeven grote waarde te hechten aan de inhoud van vele van de bepalingen van het herziene Handvest, maar kan op dit moment de consequenties van die medegelding onvoldoende overzien en wenst daarom een grondige studie naar deze consequenties uit te voeren. Indien vervolgens, op basis van de uitkomsten van deze studie, wordt besloten tot medegelding voor de Nederlandse Antillen, zullen deze medegelding en de binding aan de specifieke artikelen van het herziene Handvest ter parlementaire goedkeuring worden voorgelegd. De regering van de Nederlandse Antillen acht medegelding van het Collectieve Klachtenprotocol op dit moment evenmin wenselijk.
De regering van Aruba acht het eveneens vooralsnog niet wenselijk dat het herziene Handvest en het Collectieve Klachtenprotocol mede voor haar land zullen gelden.
Bij de bekrachtiging van het herziene Handvest voor Nederland zullen, op grond van de in hoofdstuk 1 van deze memorie van toelichting genoemde verklaringen die door deze landen met betrekking tot de binding aan het ESH en het Aanvullend Protocol zijn afgelegd, de artikelen 1, 5, 6 en 16 van het ESH en artikel 1 van deel II van het Aanvullend Protocol, dus van kracht blijven voor de Nederlandse Antillen en Aruba.

Ondergetekenden achten het vanuit de verantwoordelijkheid van de regering van Nederland binnen het verband van het Koninkrijk als geheel, mede gelet op artikel 43 van het Statuut voor het Koninkrijk, in het algemeen onwenselijk als er bij mensenrechtenverdragen sprake is van differentiatie tussen het landen van het Koninkrijk. In dat verband kan met instemming worden vastgesteld dat als regel door de Nederlandse Antillen en Aruba medegelding wordt gevraagd voor deze categorie van

verdragen. Er bestaat in het onderhavige geval evenwel begrip voor de situatie dat de Nederlandse Antillen en Aruba medegelding van het herziene Handvest pas in aanmerking wensen te nemen als de consequenties daarvan nader in beeld zijn.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

De Minister van Buitenlandse Zaken,
B. R. Bot

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J. W. Remkes

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. J. A. van der Hoeven

De Minister van Defensie,
H. G. J. Kamp